

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства
Кафедра педагогики и психологии детства

**ПОВЫШЕНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ У ПЕДАГОГОВ
ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой Е.В Коротаева

Исполнитель:
Долгирева Инна Игоревна,
обучающийся БУ-51z Н группы

дата

подпись

подпись

Научный руководитель:
Царегородцева
Елена Анатольевна,
канд. пед. наук, доцент

подпись

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ ТРУДОМ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	6
1.1. Понятие «удовлетворённость трудом» в современном менеджменте.....	6
1.2. Характеристика удовлетворённости трудом педагогов в дошкольной образовательной организации.....	14
1.3. Повышение удовлетворённости профессиональным трудом в детском саду.....	18
ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНО – ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПОВЫШЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ ТРУДОМ ПЕДАГОГОВ ДОО.....	23
2.1. Диагностика удовлетворённости трудом педагогов ДОО.....	23
2.2. Социально – психологическая работа, направленная на повышение удовлетворённости трудом педагогов ДОО.....	37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	48
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	54
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	62
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	71
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	74
ПРИЛОЖЕНИЕ 4.....	76

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время проводимые реформы в системе дошкольного образования повышают сложность профессиональной деятельности педагога, которая связана как с интеллектуальным, так и эмоциональным напряжением, а также преодолением психологических проблем, и как следствие понижением удовлетворённости профессиональной деятельностью.

Реальная образовательная практика требует от педагога постоянного непрерывного личностного и профессионального развития, так как образовательная среда является структурой динамичной с непрерывно возникающими новыми задачами.

В целях повышения эффективности деятельности дошкольной образовательной организации, современный подход подразумевает усиление внимания к интересам педагога. А именно: улучшаются социально – психологические условия профессиональной деятельности педагога, повышается содержательность труда, таким образом, чтобы работник был уверен, что затрачиваемые им усилия достигают желаемого результата, стимулируя на добросовестный труд [14, 21, 58].

От деятельности удовлетворённого трудом педагога обусловлена образованность поколения. Так как степень удовлетворённости трудом педагога существенно влияет непосредственно на образовательный процесс и на его эффективность в дошкольной образовательной организации. От благотворной обучающей обстановки, созданной удовлетворённым своей деятельностью педагогом, зависит психологическое состояние детей, где они и получают знания, и гармонично развиваются, и раскрываются.

Большой вклад в изучение удовлетворённости трудом работников, отношения к труду, мотивации труда внесли такие ученые, как Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо, Г. Форд, А. Маслоу, Д. Мак – грегор, К. Альдерфер, Д. Мак – Келланд, Ф. Герцберг, Л. Портер, Э. Лоутер, В. Врум, Р. Хьюзман, Дж.

Хатфилд, У.Э. Деминг, Б.Ф. Скиннер, А.А. Муруттар, М. Аргайл, В.А. Ядов, А.А. Киссель, Т.А. Китвель и др.

Актуальность и проблема исследования в условиях реализации гуманистического аспекта взаимоотношения человека и трудовой деятельности продиктована создавшимся противоречием. Так, с введением Профессионального стандарта педагога в целях эффективной реализации образовательной программы предъявляются новые требования к профессионализму педагога с одной стороны, а с другой – удовлетворённость профессиональной деятельностью педагога в новых образовательных условиях.

Цель исследования – теоретическое исследование и проверка на практике условий повышения удовлетворённости трудом в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации (ДОО).

Объект исследования – удовлетворённость трудом педагогов дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования – формы социально – психологической работы по повышению удовлетворённости трудом педагогов дошкольной образовательной организации.

Для достижения цели решались следующие задачи:

1. Раскрыть понятие «удовлетворённости трудом» в современном менеджменте.
2. Охарактеризовать удовлетворённость трудом педагогов ДОО.
3. Определить факторы повышения удовлетворённости трудом в детском саду.
4. Описать результаты исследования удовлетворённости трудом педагогов ДОО.
5. Реализовать на практике формы социально – психологической работы по повышению удовлетворённости трудом педагогов ДОО.

Методы исследования. Для решения поставленных задач использовались следующие методы: теоретические (изучение и анализ литературы), эмпирические (анкетирование).

База исследования. Исследование проводилось на базе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Новоуральского городского округа структурного подразделения – детский сад «Страна чудес», детский сад общеразвивающего вида № 52 «Улыбка», город Новоуральск Свердловской области. В исследовании приняли участие 16 педагогических работников женского пола от 26 – 60 лет.

Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и четырех приложений.

ГЛАВА 1. УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ ТРУДОМ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Понятие «удовлетворённость трудом» в современном менеджменте

Психология управления – отрасль психологии, изучающая психологические закономерности управленческой деятельности. Основная задача психологии управления – анализ психологических условий и особенностей управленческой деятельности, с целью повышения эффективности и качества работы в системе управления [46].

Под управлением в широком смысле слова можно понимать свойство, которое типично сложноорганизованным системам (обществу, организации, группе), суть которого заключается в том, что оно (данное свойство) упорядочивает, регулирует систему в условиях непрерывных изменений, сохраняет её единство и стабильность, а также способствует её развитию. Психология управления, являясь отраслью общей психологии – науки, которая изучает внутренний мир и духовное развитие человека, пытается обозначить границы своего предмета изучения [20].

Управление организационными и социально – психологическими процессами и явлениями, конкретное управление людьми, их действиями и поведением образует комплекс проблем, которые рассматриваются в психологии управления. Значение психологических знаний для совершенствования управления обусловлено тем, что существуют закономерности, определяющие динамику взаимодействия людей в процессе управления. Именно они зачастую воздействуют на деятельность, поступки и подчинение людей. То есть, в процессе управления необходимо учитывать не

только экономические закономерности, но и социально – психологические, а также психологию человека и групп [20].

Следует отметить, что термин «удовлетворённость трудом» несмотря на широкое использование, не имеет общепринятого определения. К пониманию понятия «удовлетворённость трудом» сложилось значительное количество подходов.

Так, по мнению Д.Я. Шульца, удовлетворённость трудом – это исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы; совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, включая содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого, возможности для самовыражения и самоутверждения личности – факторов, определяющих стремление к полезной деятельности, проявление творческой инициативы, готовность к партнерскому сотрудничеству [52].

По определению Н.Н. Обозова, удовлетворённость трудом — это интегральный показатель, который отражает отношение субъекта к выполняемой профессиональной деятельности и избранной профессии [12].

По Н.С. Новосёлову, удовлетворённость трудом — это психологическое и моральное удовлетворение, испытываемое человеком в процессе трудовой деятельности; это возможность для работника систематически удовлетворять свои главные потребности, связанные с трудовой деятельностью [13].

С проблемой удовлетворённости трудом связана проблема смысла (осмысленности) труда. По определению А.В. Карпова труд осознаётся значительной частью общества объективно и трезво — в качестве средства, которое дает ровно такую отдачу, насколько хорошо (или плохо) это средство будет использовано [25].

По В.А. Розановой смысл труда определяется, как удовлетворение человеческих потребностей. Этот смысл, как и потребности, носит социальный характер, который определяется общественным разделением труда. Каждый человек производит определённые блага для удовлетворения той или иной социальной потребности, которая складывается из индивидуальных потребностей [48].

Труд без осознанного смысла влечёт за собой такие отрицательные психологические последствия, как равнодушие, безразличие к своему труду, сведение последнего к источнику заработка. И эти последствия не преодолеваются автоматически. Элементы отчужденного отношения к своему труду выражаются в том, что человек не всегда думает об его общественной полезности или выполняет работу заведомо бесполезную. Такая работа не может приносить удовлетворение. Примирение с отсутствием смысла труда означает большей частью пассивную позицию, неизбежно сопряжённую с неудовлетворённостью [48].

Для чего следует изучать удовлетворённость трудом? Удовлетворённость трудом – «эмоционально – оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям её протекания. От удовлетворённости трудом, совершенствования форм его организации, гуманизации содержания зависит экономическая эффективность труда» [46, с. 413].

«Исследования формирования удовлетворённости трудом, его динамики», по определению А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского «является одной из значимых проблем социальной психологии коллективов, где удовлетворённость рассматривается в качестве важного показателя социально – психологического климата и эффективности деятельности» [46, с.414].

Социально – психологический климат – это общий эмоционально – динамический настрой, где установившаяся система взаимоотношений,

удовлетворённость, привлекательность работы, стабильность и рост кадров, единство коллективных и личностных целей, степень сближения официальных и неофициальных взаимоотношений на принципиальной деловой основе [52].

Ниже, в таблице 1 представлены основные факторы, влияющие на социально – психологический климат (воздействие со стороны макросреды и микросреды).

Таблица 1

Факторы, влияющие на социально – психологический климат в коллективе

Воздействия со стороны макросреды	Воздействия со стороны микросреды
<p>Характерные особенности современного этапа социально – экономического и общественно – политического развития страны;</p> <p>Деятельность вышестоящих структур, руководящих данной организацией, её собственных органов управления и самоуправления, общественных организаций, связи данной организации с другими городскими и районными организациями.</p>	<p>Материально – вещная сфера деятельности первичной группы, сугубо социально – психологические факторы (специфика формальных и неформальных организационных связей в группе и соотношение между ними), стиль руководства группой, уровень психологической совместимости работников.</p>

В 20 веке исследователи множества мотивационных теорий разделились на два направления. Название первого «теории удовлетворённости», второго – «теории процесса» [20].

В соответствии с темой работы рассмотрим первое направление, где теоретики особое внимание заостряли на исследовании потребностей, заставляющих человека действовать. Американский менеджер Ф. Тейлор является одним из авторов «теории удовлетворённости». Впоследствии он считался «отцом управления» за то, что его мотивационная идея была построена только на удовлетворённости работника, и что основным мотивом должно быть значительное вознаграждение. Лозунг Тейлора «Дайте работнику заработать, и он больше произведет». В то время многие

исследователи не рассматривали деньги в качестве главного мотива, а были поиски иных мотивов [20].

Другой теоретик А. Маслоу в 40 – е годы рассматривал в качестве главного мотиватора человеческие потребности пытаясь приспособить свою мотивационную теорию в управлении промышленности. Он считал, что, удовлетворение любой потребности в «иерархии человеческих потребностей» убавляет её важное значение как источника мотивации. Поэтому руководитель должен иметь в виду на какой ступени «иерархии потребности» находится работник («потребности в уважении», «потребность выживания», «потребность в самовыражении», «потребности в общении и причастности» и т.д.) [40].

Впоследствии, теория «иерархии потребности» А. Маслоу претерпела множество преобразований.

Так, через десять лет американским психологом Ф. Герцбергом была представлена теория «Двух факторов». Основа её состояла в том, что все факторы, которые оказывают влияние на человека в процессе его деятельности делятся на две группы: факторы «поддерживающие» и факторы «мотивационные». Ниже в таблице 2 представлены требования, которые входят в каждую группу факторов.

Таблица 2

Группы факторов теории Ф. Герцберга

«Поддерживающие» факторы	«Мотивационные» факторы
Требования, которые человек предъявляет до того, как начал работать: <ul style="list-style-type: none"> – политика фирмы, её управленческие стратегии; – условия труда; – заработная плата; – техническая оснащенность; – межличностные отношения с начальством и коллегами; 	Требования, которые необходимо обеспечить после того, как человек приступил к работе: <ul style="list-style-type: none"> – успех; – признание и одобрение результатов работы; – продвижение по службе; – возможность профессионального роста;
<ul style="list-style-type: none"> – гарантия занятости и обеспечение должностного статуса. 	<ul style="list-style-type: none"> – высокая степень ответственности; – сама работа как творческий процесс.

Не обеспечение факторов первой группы влияет на мотивацию работника. А каждый из факторов второй группы по-разному влияет на индивида[58].

С точки зрения психологических особенностей определенного работника, руководителю необходимо иметь в виду, что одни и те же факторы вызывают удовлетворение одного работника и неудовлетворение другого.

Румынский социолог К. Замфир выдвигает систему, дающую возможность оценить факторы, благоприятствующие росту удовлетворённости трудом по ключевым показателям, которые представлены ниже в таблице 3 [8,9,19].

Таблица 3

Основные показатели системы К. Замфир

Наименование условий труда	Содержание условий труда
Общие условия	Транспорт до предприятия; удобный график работы; социальные льготы; заработок; возможности продвижения по службе
Физические условия	Безопасность труда; эстетика места работы; шум; температура, вибрация и т.п.
Содержание труда	Разнообразие или монотонность; сложность труда; требуемая квалификация; необходимость решения новых, интересных проблем; элементы руководства и ответственности; соответствие личным способностям
Отношение между людьми в труде	Отношение с коллективом; отношение с непосредственными руководителями
Организационные рамки труда	Уровень организации на предприятии; состояние общественного мнения; социально – психологический климат

Британский психолог М. Аргайл в своей работе излагает факторы удовлетворённости трудом, а труд, с его точки зрения, выступает как одно из важных жизненных ценностей [6]. Ниже в таблице 4 представлены основные факторы удовлетворённости по исследованиям М. Аргайла.

Факторы удовлетворенности трудом по М. Аргайлу

Наименование	Характеристика факторов удовлетворенности трудом
1.Заработная плата	Удовлетворены своим высоким заработком больше те люди, которых и другие стороны жизни их вполне удовлетворяют. Мужчины чаще оказываются менее удовлетворёнными, чем женщины. Люди образованные, квалифицированные, более старшего возраста высказывают меньшую удовлетворённость своим заработком
2.Отношения с сотрудниками	Основные ожидания от сотрудников – материальная и социальная поддержка. Но ещё важнее – помощь в достижении совместных целей. Основные виды дружеских связей на работе: дружба, выходящая за пределы работы; дружба только по работе. Показатели «тесного общения на работе» обсудить саму работу, оказать помощь в работе, обучить или показать, что – либо по работе
3. Отношения с руководством	Основные ожидания от руководителей: справедливость при поощрении и наказании, протекция по службе, улучшение условий труда. Исследования показывают, что роль руководителей в преодолении трудностей на работе оценивается даже выше, чем роль сослуживцев и супругов
4. Возможности продвижения по службе	Важнейшими показателями повышения по службе являются: зарплата и служебный статус. Но такое «признание» часто ведет к увеличению времени рабочего дня и ответственности. Но все равно, многие стремятся к повышению по службе
5.Другие факторы удовлетворённости	Удовлетворённость условиями; удовлетворённость фирмой (гордость за фирму); организация времени; дальние перспективные жизненные цели, чувство общности деятельности, разделяемое с другими людьми

В процессе пошаговой разбивки теории Ф. Герцберга организационные психологи Дж. Хекман и Дж. Олдхем выделили 5 ключевых факторов по которым работа рассматривается персоналом как плодотворная и приносящая удовлетворение [56].

Ниже в таблице 5 представлены основные параметры характеристик работы по Хекману и Олдхему.

Ключевые факторы характеристик работы
по ДЖ. Хекману и Дж. Олдхему

Наименование	Основные параметры работы
1.Разнообразие умений	Более содержательны те работы, для которых требуется много, а не одно или несколько различных умений
2.Идентичность задания	Работы, которые составляют единое целое, более содержательны, чем работы, являющиеся лишь некоторой частью всей работы
3.Важность задания	Работы, которые важны для других людей более содержательны, чем маловажные работы
4. Автономия	Работы, при выполнении которых человек может проявлять независимость, пользоваться свободой и принимать решения, касающиеся выполнения работы, более содержательны, чем работы, не дающие таких возможностей
5.Обратная связь	Работы, в которые включена обратная связь, касающаяся работы сотрудника более содержательны, чем работы без обратной связи

К исследованию удовлетворённости трудом к описанию её структуры сложилось значительное количество подходов. К примеру, Л.С. Бляхман рассматривает общую и частную удовлетворённость трудом. Общая – это работа на данном предприятии в целом и происходит как равнозначный (соразмерный) ряда частных пониманий, касающихся разных сторон трудового процесса. Частная – как удовлетворённость профессией и производственной ситуации, характеризующейся содержанием, условиями, организацией и оплатой труда. Сложная по своей природе структура удовлетворённости трудом является активным, переменным формированием, зависимым как от преобразований, относящихся к характеристикам личности, так и от преобразований, относящихся к характеристикам внешней среды [23].

Существует проблема сопоставления понятий удовлетворённость трудом и удовлетворённость работой. У Ф.Г. Здравомыслова и В.Ф. Ядова присутствуют две основные детерминанты удовлетворённости трудом:

1) Социально – политическое устройство и экономическая структура общества.

2) Личностные: формирование мотивов и направленность индивида к труду [11].

Но Г.И. Хорошев возражает такому толкованию, обоснованно отмечая, в ситуации, когда сам труд удовлетворяет человека и он ходит на работу, не удовлетворяющую его (в итоге это является причиной смены работы). При анализе научных работ по этой проблеме замечено: когда изучаются только производственные характеристики трудовой ситуации, то применяется формулировка «удовлетворённость трудом»; когда изучаются психологические характеристики трудовой ситуации, то применяется формулировка «удовлетворённость работой» [61].

Итак, на основе теоретического анализа источников литературы, делаем вывод, что удовлетворённость трудом представляется одной из основных составляющих социально – психологического климата в коллективе и эффективности его деятельности.

Для развития управления знание психологии бесспорно. Существующая практика, отражающая динамику сотрудничества людей в процессе управления, позволяют сформировать такие принципы управления, которые представляют собой знания того, как вести работу с людьми, влиять и взаимодействовать с ними, управлять ими. То есть, в процессе управления следует иметь в виду и экономические и социально – психологические закономерности, а также психологию человека и групп [20].

1.2. Характеристика удовлетворённости трудом педагогов в дошкольной образовательной организации

Удовлетворённость содержанием работы взаимосвязана с субъективными потребностями личности. Как отмечает В.А. Кибанов «Особенность труда, как основа образа жизни человека, заключается в том, что удовлетворённость трудом во многом определяет удовлетворённость

жизнью и является интегральным показателем социального самочувствия человека» [26, с. 527].

По мнению Е.А. Панько, на удовлетворённость трудом педагога немаловажное воздействие оказывают: взаимоотношения с воспитанниками, с родителями, с коллегами, с руководителями; социально – психологический климат в ДОО; перспектива профессионального роста; условия труда; возможность личностного развития; мнения результатов деятельности педагога родителями, коллегами, администрации; поощрении и т. д. [41].

Удовлетворённость педагога трудом, как полагает А.К. Маркова, имеет сложную социально – психологическую природу и является соотношением личностных ожиданий человека и тех возможностей, которые предоставляют ему общество и конкретные условия его профессиональной жизнедеятельности. Именно удовлетворённость трудом педагога ДОО является необходимым фактором эффективности работы, важной качественной характеристикой его как субъекта профессиональной деятельности [30].

Далее рассмотрим применительно к профессиональной деятельности педагога ДОО разработанные Дж. Хекманом и Дж. Олдхемом пять базовых факторов представляющих работу сотрудников, как содержательную, интересную и вызывающую удовлетворение.

Как считают Т.О. Соломанидина и В.Г. Соломанидин, работа, удовлетворяющая этим факторам, внутренне мотивирует работника детского сада, настраивает на достижение качественного выполнения задания, вызывает удовлетворение в профессиональной деятельности, ощущение личного вклада, чувство сопричастности [51].

Отношение педагога к работе на основе разработанных Дж. Хекманом и Дж. Олдхемом факторов представлены ниже в таблице 6.

Таблица 6

Мотивационные характеристики работы педагога

№	Основные параметры работы
1	<p>Разнообразие умений и навыков</p> <p>В работах В.А. Слостенина этот термин характеризует степень, в которой работа требует разнообразных действий, при её выполнении и которая предусматривает использование различных навыков и таланта персонала. Педагогическое мастерство складывается из специальных знаний, а также умений, навыков и привычек, в которых реализуется совершенное владение основными приёмами того или иного вида деятельности. Какие бы частные задачи ни решал педагог, он всегда является организатором, наставником и мастером педагогического воздействия. Исходя из этого, в мастерстве педагога ДОО можно выделить четыре относительно самостоятельные части: мастерство организатора коллективной и индивидуальной деятельности детей; мастерство убеждения; мастерство передачи знаний и формирования опыта деятельности и, наконец, мастерство владения педагогической техникой. В реальной педагогической деятельности педагогов ДОО эти виды мастерства тесно связаны, переплетаются и взаимно усиливают друг друга. [50].</p>
2	<p>Идентичность задания</p> <p>Для того чтобы достичь намеченной цели, воспитание должно быть организовано. Иными словами, воспитанию необходимо придать форму управляемого процесса, в котором будет надлежащим образом соединено взаимодействие педагога и воспитанника, получены определённые результаты. Педагогический процесс — это процесс, в котором социальный опыт воспитателей переплавляется в качества личности воспитанников. Целостность учебно-воспитательного процесса следует понимать, как необходимость сохранения в нем всех важнейших составных частей. Если что-то из процесса выпадает, изымается, то он уже не будет целостным и не сможет обеспечивать решение задач на должном уровне. Поэтому педагогам ДОО всегда необходимо учитывать, чтобы в учебно – воспитательном процессе были звенья. Обеспечение единства обучения, воспитания и развития на основе целостности составляет главную сущность педагогического процесса [44].</p>
3	<p>Важность задания</p> <p>Под этим понимается степень влияния выполняемой работы на жизнь или работу других людей в организации или во внешнем окружении. Важность тесно связана с системой ценностей исполнителя. В процессе социализации, воспитания и развития личности ребенка важнейшая роль отводится воспитателю. От того, как общается воспитатель с детьми, как разговаривает с ними, понимает их, зависит успех воспитательного процесса. В этой связи особое значение приобретает педагогическое общение, как профессиональное общение воспитателя с воспитанниками, имеющее определенные педагогические функции и направленное на создание благоприятного психологического климата в группе, а также на установление правильных взаимоотношений с детьми в целом и с каждым ребенком в отдельности [17].</p>
4	<p>Автономия</p> <p>Уровень автономии зависит от человека. Для любого педагога ДОО существует свой оптимальный уровень автономии, который даёт ему реальное ощущение личной ответственности, и что очень важно, способствует профессиональному росту. Один из принципов этики в педагогике, определяющий направленность профессиональной педагогической деятельности является принцип автономии. Принцип автономии проявляется в уважении свободной личности ребёнка, его права на собственный уникальный путь развития, в том числе, «право на ошибку». Не быть высокомерным, не навязывать своё мнение, а привлекать ребёнка к сотрудничеству на основе добровольности и свободы выбора, оберегать его самоуважение [17].</p>

5	Обратная связь
<p>Получение работниками информации о качестве выполняемой ими работы обеспечивает обратная связь. Она бывает внутренней, т.е. идущей от самой работы, и внешней, в случае, когда потребитель результатов работы отзывается об их качестве, а также в случае публичной похвалы. Эффективность обратной связи зависит от целостности работы. Гораздо легче обеспечить обратную связь по результатам законченной работы, чем на её отдельном фрагменте. Ситуация, когда воспитатель отвечает за несколько взаимосвязанных операций, повышает автономию и в тоже время увеличивает целостность работы, а значит, обеспечивает быструю и эффективную обратную связь. При этом педагог интенсивно использует самопроверку, т.е. личную обратную связь. У него появляется возможность самому обнаруживать недостатки, что воспринимается гораздо легче, чем если бы ему кто-то другой указал на ошибку. Важность обратной связи очевидна. Педагог должен знать, насколько хорошо он выполняет свою работу [44].</p>	

Одновременно обращает внимание тот факт, что исследователи профессиональной деятельности педагога считают его труд как один из самых стрессовых в эмоциональном плане. Как отмечает О.О. Монгуш, педагоги предрасположены синдрому эмоционального выгорания. Иногда они фиксируют дестабилизацию своей профессиональной деятельности. Степень выраженности синдрома эмоционального выгорания у педагога ДОО и степень удовлетворённости трудом взаимосвязаны. Повышение уровня удовлетворённости трудом понижает уровень синдрома эмоционального выгорания [32].

Итак, удовлетворённость трудом у педагогов ДОО, можно охарактеризовать на основании вышеизложенного как комплекс положительных чувств и эмоций, возникающих в процессе профессиональной деятельности и при оценке его результатов. Изучив ключевые факторы работы и как они воздействуют на отношение педагога к работе заключаем, что работа, удовлетворяющая этим факторам, внутренне мотивирует работника детского сада, настраивает на достижение качественного выполнения задания, вызывает удовлетворение в профессиональной деятельности, ощущение личного вклада, чувство

сопричастности, желании повышать свой профессиональный уровень и другое [51].

1.3. Повышение удовлетворённости профессиональным трудом в детском саду

Для эффективной деятельности ДОО руководителю необходимо политику кадров строить в контексте удовлетворённости трудом педагогов. Как отмечает С.А. Езопова «Признано, что несмотря на стремительное информационно – техническое развитие, совершенствование условий работы, значимость финансового обеспечения деятельности, первостепенным фактором успеха любой организации является персонал» [16, с. 98].

В современных условиях педагогической практики одна из важных задач заключается в смене парадигмы подготовки педагогов и развитии у них профессиональных навыков с позиции мотивации. Как отмечает В.М. Соломанидина «Многочисленные исследования показали, что существует положительная взаимосвязь удовлетворённости и производительности труда» [51, с.160].

Направление деятельности руководителя ДОО, построение взаимоотношений между его членами и их поведение, которое способствует достижению организационных целей будет успешно если руководитель обладает достоверной, своевременной, полной информацией о факторах, формирующих отношения к труду.

Патриком Форсифом [43] сформулированы ключевые факторы, способствующие удовлетворённости трудом. Применительно к педагогу ДОО эти факторы можно представить следующим образом: достижения, признание, работа сама по себе, ответственность, продвижение по службе, личный рост.

Ниже в таблице 7 представим перечисленные факторы более подробно.

Факторы, способствующие удовлетворённости трудом

Наименование	Характеристика факторов
1.Достижения.	Любям нравится достигать чего-то в жизни, поэтому их устремления и предпочтения направлены на всё то, что связано с успехом. Личные и профессиональные достижения педагогов отражают факт успешной реализации профессионально-педагогических целей и задач. Ничто так хорошо не описывает достижения как портфолио педагога в разнообразных видах деятельности.
2. Признание	Каждому нравится, когда его достижение по праву оценивают и признают. Сотрудники хорошо выполняют свою работу, а, получая оценку окружающих, стремятся делать её еще лучше. Для педагога важность внешней обратной связи очевидна. Достижение мастерства педагога проявляется в чётко поставленной обратной связи - чувство группы, умение видеть каждого ребёнка, в оригинальном построении системы занятий, в необычной и эффективной организации самостоятельной деятельности детей т.д.
3. Работа сама по себе	Вполне естественно, что педагоги предпочитают получать удовольствие или, по крайней мере, удовлетворение от самого процесса работы. Развитие способно облегчить работу, открыть новые сферы деятельности и помочь избежать трудностей адаптации к новому.
4. Ответственность	Ответственность для педагога – это готовность выполнять все свои обязанности наилучшим образом, это умение принимать решения в сложных ситуациях не только за себя, но и за тех, кто от тебя зависит, это понимание последствий, которые могут повлечь решения или действия самого человека.
5.Продвижение по службе	Так для педагога ДОО продвижение по службе позволяет расширить индивидуальные профессиональные способности, чувство удовлетворения своим социальным статусом, межличностными отношениями. Повышение удовлетворённости трудом педагога ДОО благоприятствует карьерному росту, если сотрудник будет стремиться приобретать всё новые компетенции для перехода на следующую ступень профессионализма и, соответственно, выхода на более высокий уровень ответственности.
6.Личный рост	Личный рост: имеет большее значение, чем продвижение по службе (сюда относится, например, переход в другой отдел или в другую организацию). Личный рост возможен в тех случаях, когда для него у человека имеются соответствующие способности. Личностный рост важен для педагога, не просто сам по себе. Постоянное стремление к самообразованию, к саморазвитию позволяет педагогу самосовершенствоваться, изменяться, полностью реализовать себя как профессионала. Чем выше возможности для обучения и развития педагога, тем выше уровень повышения удовлетворённости трудом.

Для повышения удовлетворённости трудом педагогов ДОО руководителю необходимо принять обоснованные управленческие решения в области управления персонала.

Существуют реальные направления, позволяющие с их помощью руководителям дошкольной организации корректировать как свои управленческие действия, так и процесс деятельности работников. Например, воспользоваться направлениями, разработанными в своей работе Т.О Соломанидиной и В.Г. Соломанидиным [51], которые более подробно представлены ниже в таблице 8.

Таблица 8

Направления по повышению удовлетворённости трудом
педагогов дошкольной организации

Наименование	Характеристика
1.Повышение разнообразия умений и навыков у педагогов	Принципиально именно разнообразие навыков, а не просто разнообразие само по себе. Необходимо искать способ стимулировать потребность к увеличению разнообразия навыков. Педагогу дошкольной образовательной организации необходимо дать ощущение того, что используемые им навыки исключительно ценны для организации.
2.Повышение целостности работы педагога	Работники испытывают большее удовлетворение от работы, которая имеет некоторый видимый результат. Повышение целостности задания может быть достигнуто за счет добавления к нему

Продолжение таблицы 8

	связанных с ним задач. Это, как правило, какие-то операции, которые выполняются разными людьми. Даже процесс контроля качества работы воспитателя, значительно повышает целостность.
3.Повышение важности работы педагога	Если работник знает, как конкретно будут использованы результаты его труда, он начинает ощущать важность собственной работы, что стимулирует его к повышению производительности при хорошем качестве.
4.Увеличение автономности педагога	При условии знания подчинёнными всех требований и инструкций, действующих в ДОО, руководитель может предоставить им возможность самостоятельной постановки целей в своей работе. Даже если они частично участвуют в процессе принятия таких решений, гораздо больше вероятность того, что они будут чувствовать ответственность за работу и испытывать удовлетворение при успешном её завершении.

5. Усиление обратной связи	Внутренняя обратная связь более надёжна, так как действует непосредственно на педагога во время выполнения задания. Для эффективности внешней обратной связи в ДОО необходимо, чтобы она была правдивой, точной, подробной, незамедлительной. Однако наилучшая обратная связь возникает тогда, когда педагог сам контролирует качество своей работы.
----------------------------	--

Итак, практически все вышеперечисленные направления являются управляемыми. Повышение удовлетворённости трудом в ДОО должно достигать такой оптимальной формы (состояния уровня, степени) удовлетворённости, которая отражает:

- единство интересов дошкольной организации и личности педагога;
- внутренние мотивы педагога;
- достижение наилучших результатов в профессионально-педагогической деятельности при оптимальных расходах времени и сил педагога в конкретных условиях профессиональной жизнедеятельности в ДОО.

ГЛАВА 2. ПСИХОЛОГО – ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПОВЫШЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ ТРУДОМ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Диагностика удовлетворённости трудом педагогов ДОО

Сведения об удовлетворённости персонала с работой, сведения о силе привязанности персонала к организации – это фактически информация о кадровых рисках организации [51].

Удовлетворённость трудом, как одну из ключевых составляющих социально – психологического климата в образовательной организации и как важнейший признак качества педагогической деятельности, мы определяем на основе разработанных М. Аргайлом (рис 1) критерий удовлетворённости трудом. Проводим диагностику для выявления социально – психологических особенностей удовлетворённости трудом педагогов ДОО.

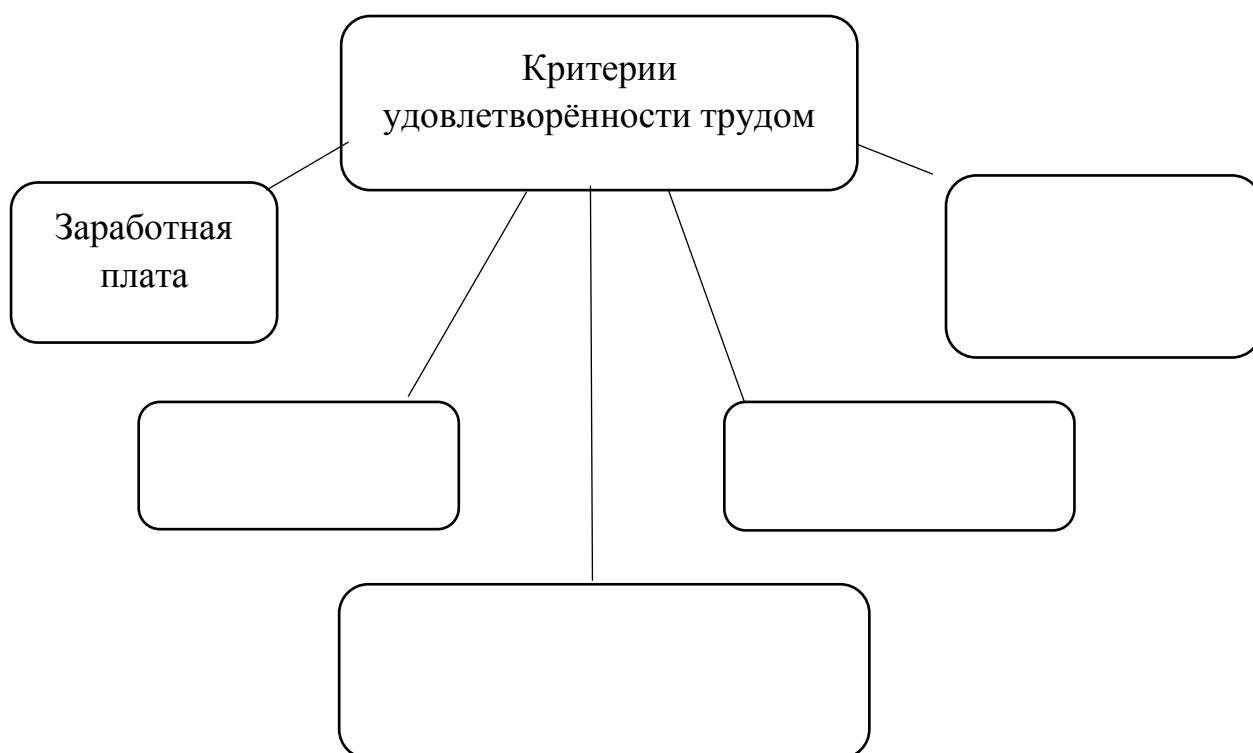


Рис. 1. Критерии удовлетворённости трудом по М. Аргайлу

Для решения задач используются следующие методики (Приложение

1):

- Тест «Мотивации труда Герцберга»[57];
- Методика «Интегральная удовлетворённость трудом» А.В. Батаршева[55];
- Методика Розанова В.А. «Диагностика личностной и групповой удовлетворённости работой» [55].

Краткое описание данных методик представлено в таблице 9.

Таблица 9

Методики диагностики удовлетворённости трудом

Наименование	Назначение теста	Инструкция
Тест Герцберга	Можно определить структуру мотивации и выделить актуальные на сегодня факторы удовлетворённости или неудовлетворённости трудом. Трудовая мотивация базируется на двух группах факторов: гигиенические и мотивационные. Шкалы сравниваются друг с другом, происходит относительное ранжирование по важности для респондента каждой шкалы. В случае незначительных межфакторных различий можно судить либо о несущественной значимости обоих факторов, либо об их сбалансированности.	На каждый вопрос предоставляется 5 баллов, которые можно распределить между двумя вариантами ответа (5 — 0, 4 — 1, 3 — 2, 2 — 3, 1 — 4, 0 — 5). (Приложение 1)
Методика «Интегральная удовлетворённость трудом» А.В. Батаршева.	Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворённость своим трудом, но и оценить ее составляющие. Суждение об общей и парциальной удовлетворённости трудом (УТ) производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки.	Каждое из предложенных утверждений оценивается, насколько оно верно для респондента. На отдельном листе бумаги записывается номер утверждения и) буквенное обозначение выбранного ответа. (Приложение 1)

Методика Розанова В.А. «Диагностика личностной и групповой удовлетворённости работой».	Условия удовлетворённости – если человек ориентирован на содержание труда, когда он работает в благоприятных условиях, у него хорошо организовано рабочее место и трудовой процесс; установились благоприятные отношения с руководителем и коллегами, обеспечено достаточное материальное вознаграждение (уровень заработной платы); есть перспектива профессионального роста и многое другое.	Содержит 14 утверждений. Каждое утверждение может быть оценено от 1 до 5 баллов. Сделав свой выбор по каждому из этих утверждений, отмечают соответствующую цифру. (Приложение 1)
--	--	---

Итак, для того чтобы изменить процесс работы и её результаты с целью повышения удовлетворённости работой руководителю необходимо обладать правдивой, достоверной информацией о том какие показатели для сотрудников являются более важными, а какие второстепенными.

Далее раскроем обработку и результаты исследования применённых методик.

1. Тест Герцберга (Приложение 2).

Цель: выявить особенности удовлетворённости трудом педагогов ДОО обусловленные уровнем образования, профессиональным стажем.

Теория Герцберга представляет две группы факторов:

1. мотивационные – учитывают, что движет человеком в процессе работы;
2. гигиенические – учитывают удовлетворён ли человек условиями работы, в том числе организацией трудовой деятельности. Их присутствие мотивирует человека на увеличение результативности, выполняемой им работы.

Согласно инструкции каждый ответ на предложенные 27 вопросов распределяем в пределах 5 баллов (Приложение 1), обозначенными буквами и суммируем их (Таблица 10).

Таблица 10

Мотивационно – гигиенические факторы по Герцбергу

Факторы	Буква
Финансовые мотивы	А
Общественное признание	Б
Ответственность работы	В
Отношение с руководством	Г
Карьера, продвижение по службе	Д
Достижение личного успеха	Е
Содержание работы	Ж
Сотрудничество в коллективе	З

Ниже представлены результаты опроса факторов удовлетворённости и неудовлетворённости трудом педагогов ДОО с учетом просуммированных баллов.

Таблица 11

Результаты исследования мотивационно-гигиенических факторов
удовлетворённости и неудовлетворённости трудом педагогов ДОО

№ факторы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Гигиенические факторы	72	75	69	70	73	63	68	60	69	72	49	69	69	72	65	63
Мотивационные факторы	63	60	66	65	62	72	67	75	66	63	86	66	66	63	70	72

Как видно из таблицы 11 для 5 педагогов, что составляет 31,25%, из числа опрошенных, превалирующими факторами являются мотивационные факторы, которые учитывают, что движет человеком в процессе работы.

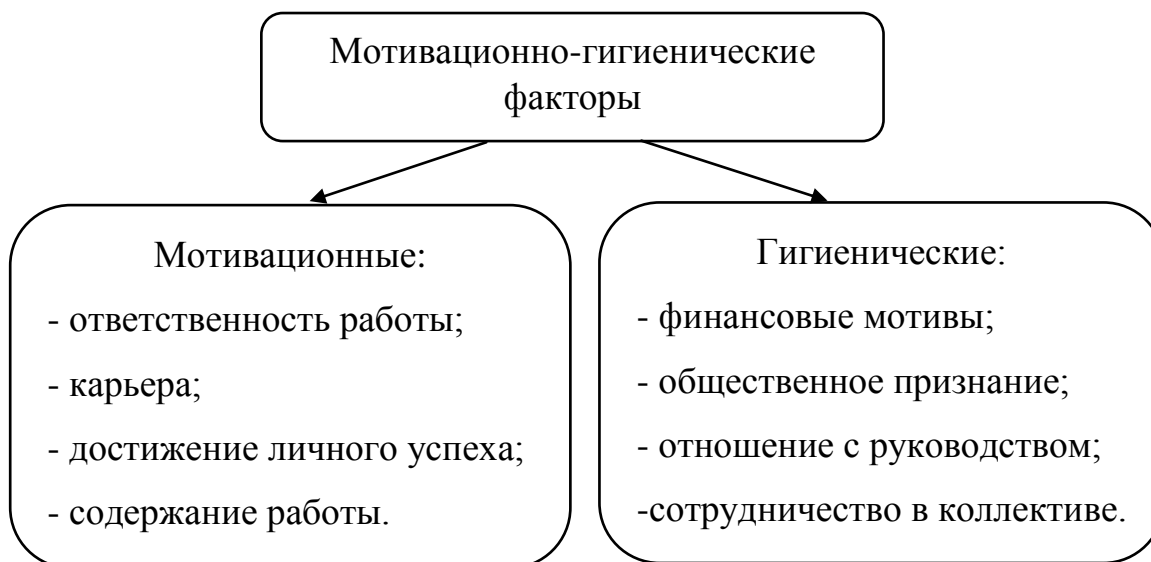


Рис. 2. Мотивационно – гигиенические факторы по Герцбергу

Для 11 педагогов, что составляет 68,7% из числа опрошенных, превалирующими факторами выступают гигиенические факторы.

Гигиенические факторы в действительности никогда не вызывают полного чувства удовлетворённости и не влияют на деятельность педагога, но позволяют своевременно предварить чувство неудовлетворённости. Поэтому для педагогов эти факторы можно рассматривать как само собой разумеющееся.

В то же время, если руководитель желает мотивировать педагогов посредством повышения заработной платы, в итоге будет разочарован, так как после привыкания к новому уровню оплаты труда – это можно рассматривать как гигиенические факторы и как следствие перестанут мотивировать педагога. Человек так устроен, что его больше мотивирует желание иметь что – то.

Педагоги у которых превалируют факторы неудовлетворённости работают за скромный оклад, накапливая опыт и определённую квалификацию, не сумели реализовать себя в профессиональной деятельности, не владеют навыками планирования, прогнозирования своей работы, и соответственно определять конечный результат. Для них главное – суметь выполнить возложенные обязанности.

Необходимо повысить мотивационные факторы, учитывая, что движет ими в процессе работы.

Что касается педагогов, у которых факторы удовлетворённости значительно превышают факторы неудовлетворённости или близки по значению, это можно объяснить тем, что профессионалы работают, прежде всего, на результат, являясь высококлассными специалистами. Они реалистичны, деятельны, инициативны, стремятся к участию в руководстве организацией.

Далее рассмотрим факторы удовлетворённости или неудовлетворённости трудом педагогов ДОО обусловленных стажем и уровнем образования.

По уровню образования исходные данные от числа опрошенных таковы: среднее образование имеют 4 человека - 25%, высшее образование 12 человек – 75%.

Результаты исследования факторов удовлетворённости и неудовлетворённости педагогов ДОО по уровню образования представлены на рис.4.

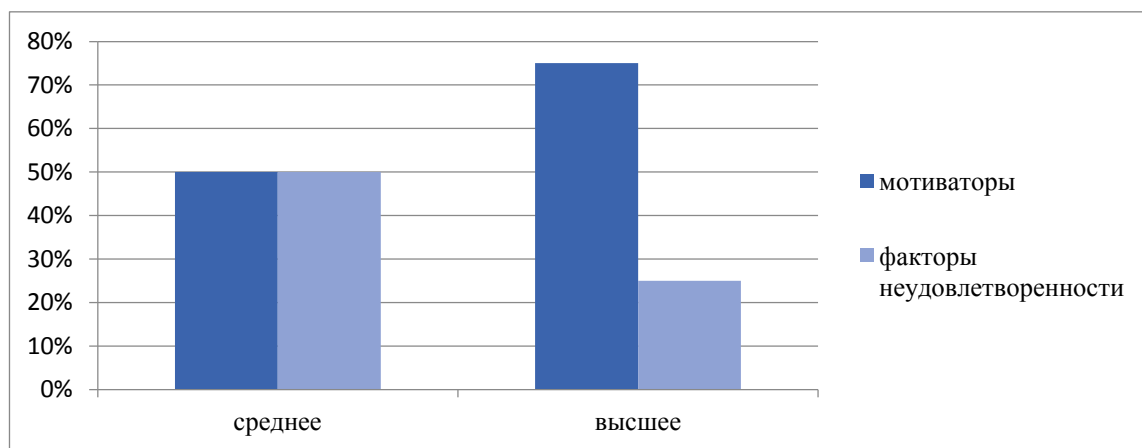


Рис.3. Зависимость факторов удовлетворённости и неудовлетворённости труда педагогов ДОО от уровня образования

Согласно рисунку 3 у педагогов со средним образованием (4 чел.) факторы неудовлетворённости и мотиваторы почти равнозначны. Мы можем

объяснить это тем, что, педагоги со средним образованием ощущают себя не совсем уверенно, и это мешает им реализоваться.

На практике у педагогов со средним образованием можно за счёт обучения на курсах повышения квалификации повысить факторы удовлетворённости. У педагогов с высшим образованием (12 чел.) факторы удовлетворённости значительно превалируют по сравнению с факторами неудовлетворённости педагогов со средним образованием.

Исходные данные по стажу от числа опрошенных следующие:

- до 10 лет – 3 человека (18,75%);
- от 11 до 25 лет – 6 человек (37,5%);
- от 26 лет – 7 человек (43,75%).

По стажу результаты исследования удовлетворённости и неудовлетворённости труда педагогов ДОО представлены на рис. 4.

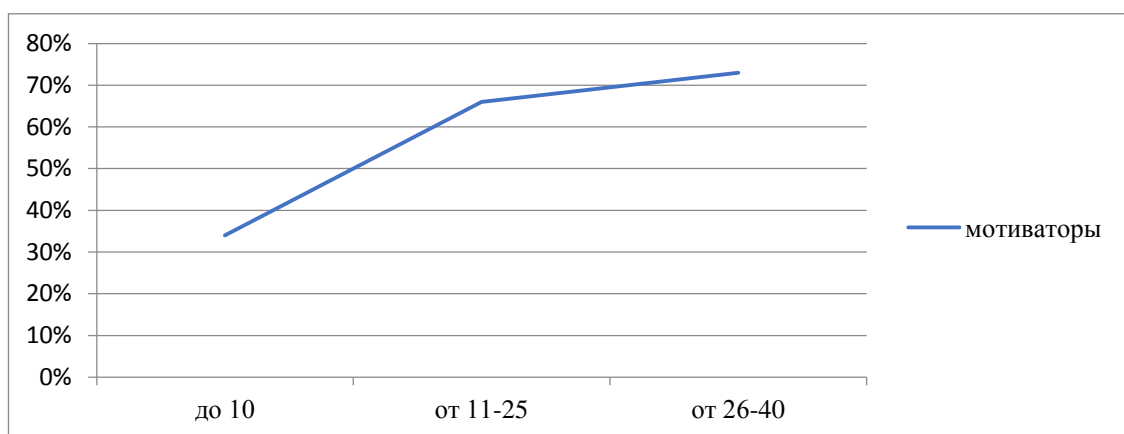


Рис. 4. Зависимость факторов удовлетворённости и неудовлетворённости труда педагогов ДОО от стажа работы

Анализ данных на рисунке 4 показал, что рост мотивации (факторы удовлетворённости) наблюдаются у педагогов, проработавших от 10 лет и более. Это объясняется следующим образом: социально – профессиональная акклиматизация молодого педагога – это способ его вступления в образовательную среду, способ накопления профессионального опыта, процесс освоения стандартов образовательной среды; процесс реализации приобретенного опыта в его профессиональном развитии. Для начинающего

педагога начальный период введения в профессию характеризуется напряжённостью, значимостью для личностного развития. Очень важно, как пройдет этот период, состоится ли молодой специалист как профессионал. На начальной деятельности молодого педагога, личностные качества имеют первостепенное значение, так как его опыт ещё не развился. Необходимо создавать условия для освоения ими правил поведения, обретения признаваемых качеств личности в коллективе ДОО. Так, реализация системы наставничества может стать путем обеспечения успешной идентификации.

Для педагогов, проработавших менее 10 лет, необходимо усилить внимание на использование потребностных факторов мотивации.

Таким образом, исследование удовлетворённости трудом педагогов ДОО по тесту Герцберга свидетельствует: педагог в своей профессиональной деятельности мотивированно может работать, когда видна цель и возможность её достижения. По результатам диагностики отмечаем, что доминируют мотивационные факторы удовлетворённости трудом. При этом замечено, что на каждого педагога по ситуации один и тот же фактор может воздействовать по-разному. Результаты проведенной диагностики соответствуют выведенной Герцбергом формуле:

– обстановка на работе и условия труда + мотивационные факторы = состояние удовлетворённости;

– обстановка на работе и условия труда – мотивационные факторы = нулевой эффект воздействовать по-разному.

2. Методика В.А. Розанова «Диагностика личностной и групповой удовлетворённости работой» (Приложение 3).

Цель: оценить уровень личностной удовлетворённости работой педагогов ДОО.

Предлагаемый опросник содержит 14 утверждений, которые оцениваются по пяти бальной системе. Опрашиваемый делает выбор одного утверждения, поставив соответствующий балл. Далее баллы суммируются, общий показатель колеблется от 14 до 70 баллов. При сумме более 40 баллов,

то это удостоверяет неудовлетворённость работой, ниже 40 баллов – результат удовлетворённости работой.

В таблице 12 представлены результаты опроса личностной удовлетворённости трудом педагогов ДОО.

Таблица 12

Результаты исследования удовлетворенности трудом педагогов ДОО
по методике В.А. Розанова

Респон- денты	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16
Баллы	35	29	26	34	34	32	42	38	44	45		37	32	38	44	36	33

Как следует из таблицы 12, из числа опрошенных педагогов 81,25% (13) удовлетворены работой, 18,75% (3) педагогов не удовлетворены профессиональной деятельностью. Исследования свидетельствуют, что большинство членов педагогического коллектива в целом удовлетворены организацией, где работают, характером сложившихся отношений между сотрудниками, своими рабочими перспективами и возможностями. При этом несмотря на то, что для некоторых педагогов финансовая составляющая не менее важна, их уровень удовлетворённостью работой замещается профессиональной мотивацией.

Руководитель ДОО должен разрабатывать результативную модель нематериальных поощрений [58]. Как педагогу совершенствоваться в своем личностном развитии, связанным с профессиональным становлением при соблюдении прав (на личностное пространство, на успех, быть выслушанным и принятым всерьёз) решает он сам.

3.Методика А.В.Батаршева «Интегральная удовлетворённость трудом» (Приложение 4).

Цель: оценить общую и парциальную удовлетворённость трудом педагогов ДОО.

Согласно методике А.В.Батаршева интегративным показателем, выражающим благополучие/неблагополучие педагогов в ДОО, выступает удовлетворённость трудом.

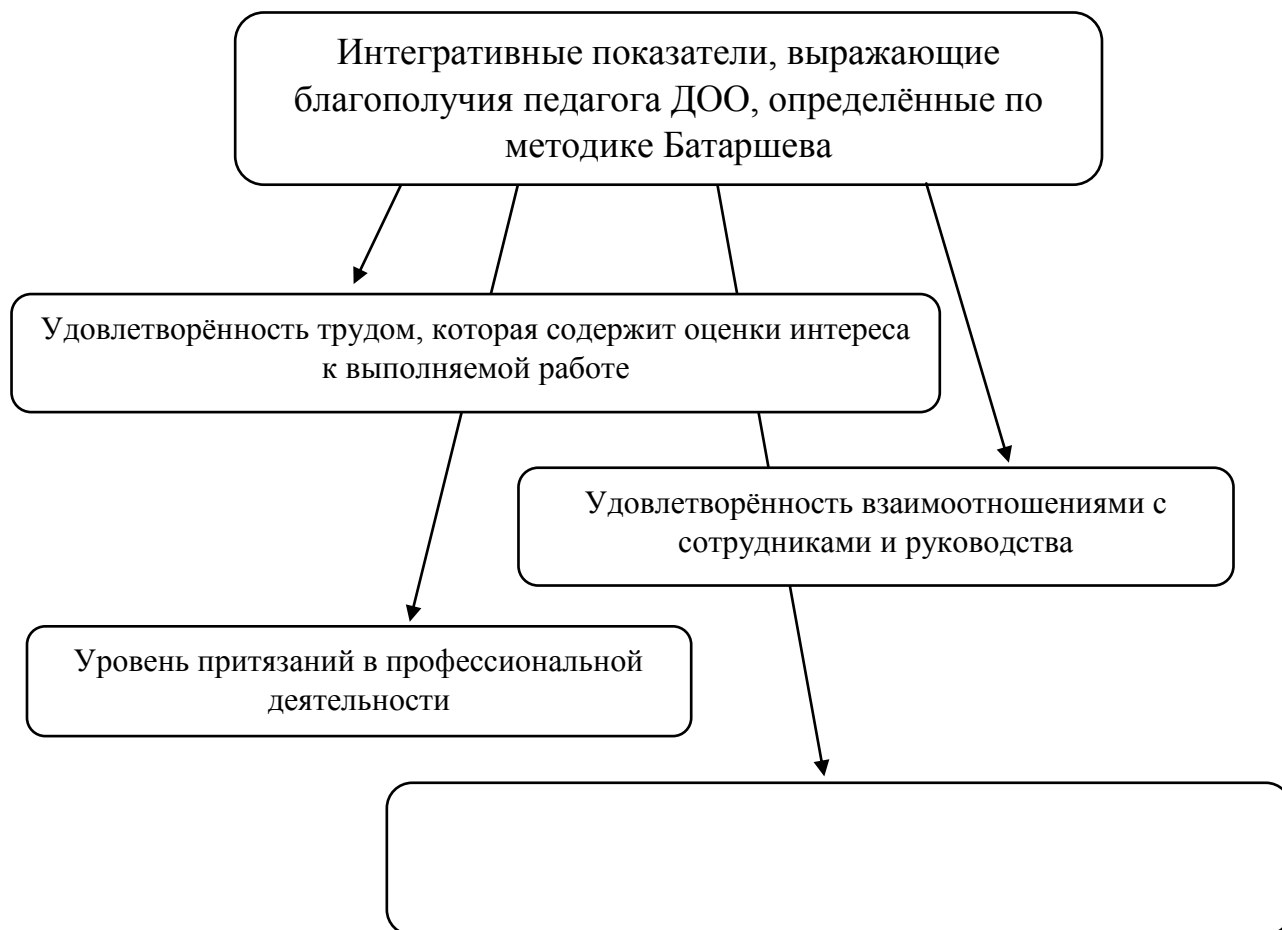


Рис.5. Интегративные показатели, выражающие благополучия педагога ДОО, определённые по методике Батаршева

В анкете предлагается восемнадцать предположений. Ответы в баллах обрабатываются с использованием ключа к методике «Интегральная удовлетворённость трудом». В ключе сформированы величины, а затем с ними сравниваются полученные баллы. Оценка удовлетворённости выявляется таким образом: низкий в диапазоне от 1- 44%; средний – 45 – 55%; высокий – соответственно выше 56%.

Результаты исследования удовлетворённости трудом педагогов ДОО по методике А.В.Батаршева представлены на рисунке 6.

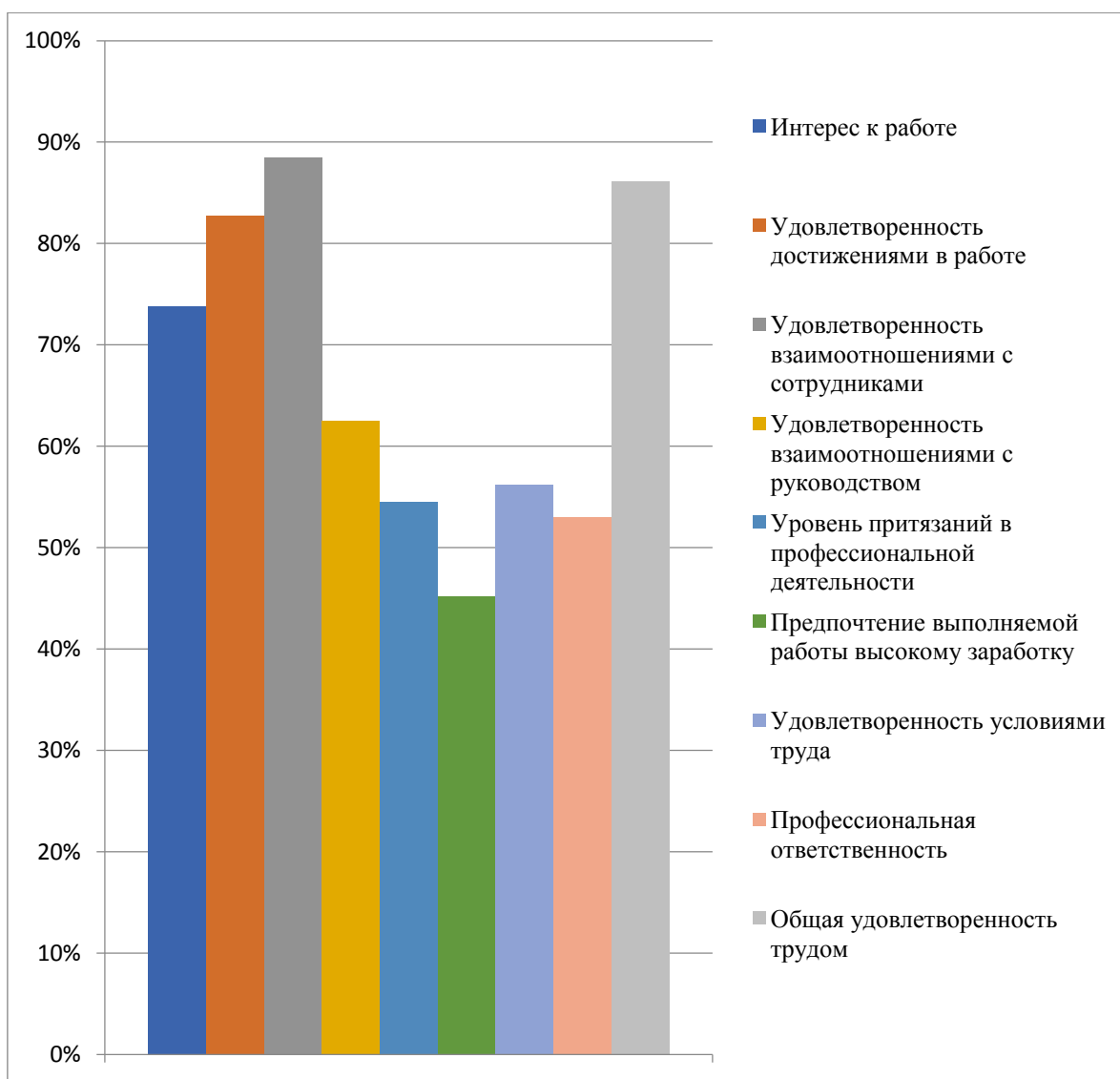


Рис. 6. Результаты исследования удовлетворённости трудом педагогов ДОО по методике А.В.Батаршева

Результаты диагностики удовлетворённости трудом педагогов ДОО представленные на рисунке 6, выявляют следующую тенденцию. Довольно большой процент (свыше 56%).

Таким образом, интегративные показатели, выражающие благополучие педагога в ДОО, определёнными нами по настоящей методике следующие (Таблица 13):

Результат интегративных показателей по методике А.В.Батаршева

Показатели	Результат
Интерес к работе	73,8%.
Удовлетворённость достижениями в работе	82,7%
Удовлетворённость взаимоотношениями с сотрудниками	88,5%
Общая удовлетворённость трудом	86,1%

Подводя итог, проведённой диагностики удовлетворённости трудом педагогов ДОО с использованием различных методик можно сделать следующий вывод.

1. При проведении исследования по выявлению особенности удовлетворённости трудом педагогов ДОО в зависимости от возраста, уровня образования и профессионального стажа, имеем следующие показатели:

- для 31,25% из числа опрошенных, преобладающими факторами выступают мотивационные факторы;

- для 68,75% из числа опрошенных, преобладающими выступают гигиенические факторы, наличие которых характеризует состояние, когда неудовлетворенности работой нет, но и нет удовлетворенности. Присутствие этих факторов (по Герцбергу) мотивирует педагога на повышение результативности выполняемой ими работы.

Для педагогов, что составляет 25% из числа опрошенных доминирует фактор неудовлетворенности. В этом случае можно говорить не о формировании необходимых внутренних факторов, а об их коррекции (их позитивном развитии).

Для педагогов, что составляет 75% из числа опрошенных факторы удовлетворенности превышают факторы неудовлетворенности. Они реалистичны, деятельны, инициативны, стремятся к участию в руководстве организацией.

Для 25% из числа опрошенных со средним образованием факторы неудовлетворенности и мотиваторы почти равнозначны. На практике, как

правило, у педагогов со средним образованием за счет курсов повышения квалификации можно повысить удовлетворенность.

У педагогов с высшим образованием, что составляет 75% факторы удовлетворенности (мотиваторы) значительно преобладают. Рост мотивации наблюдается у педагогов со стажем от 10 лет и более, что составляет 82,25% из числа опрошиваемых.

Для педагогов, проработавших менее 10 лет (18,75%), необходимо усилить внимание на использование потребностных факторов мотивации.

2. При проведении исследования по оценке уровня личностной удовлетворенности работой педагогов ДОО имеет следующие показатели:

- 81,25% из числа опрошенных педагогов удовлетворены работой;
- 18,75% педагогов не удовлетворены профессиональной деятельностью.

Исследования свидетельствуют, что большинство членов педагогического коллектива в целом удовлетворены организацией, где работают, характером сложившихся отношений между сотрудниками, своими рабочими перспективами и возможностями.

3. При оценке не только общей удовлетворенности трудом педагогов ДОО, но и её составляющих имеем следующее.

Довольно большой процент по уровню удовлетворенности трудом – свыше 56%:

- общая удовлетворенность 86,1%;
- удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками 88,5%;
- удовлетворенность достижениями в работе 82,7%;
- интерес к работе 73,8%.

Самый низкий показатель – предпочтение выполняемой работе высокому заработку 45,2% укладывается в средний уровень удовлетворенности трудом по данной методике.

Одновременно отмечаем, так как педагоги выбрали свою профессию осознанно, следовательно, интерес и желание работать с детьми у них высокий.

Удовлетворение педагога от самого процесса и результативности работы, при полной самореализации оказывается положительным моментом, благоприятствующим профессионализму педагога.

1.2. Социально – психологическая работа, направленная на повышение удовлетворённости трудом педагогов ДОО

Важная роль в управлении персоналом отводится социально–психологической работе руководителя, направленной на повышение удовлетворённости трудом. Она позволяет, по определению В.А. Козырева, установить назначение и место выполнения общего задания педагога в коллективе, дает возможность развитию личности педагога, его способностей, интересов, связать мотивацию людей с конечным результатом.

Взяв за основу работу С.А. Езоповой заключаем, что достоинство социально-психологической работы в следующем:

- включаются механизмы трудовой мотивации, не связанные с удовлетворением материальных потребностей;
- практически не требует материальных затрат [16].

Результаты проведённой диагностики, отражённые в предыдущем параграфе, позволили нам сделать следующий выбор наиболее важных составляющих социально-психологической работы, направленной на повышение удовлетворённости трудом педагогов ДОО:

1. Совершенствование методов стимулирования педагогов ДОО.
2. Совершенствование взаимоотношений работника и руководства.
3. Повышение интереса к работе.
4. Улучшений условий труда.

Раскроем результаты практической работы по каждому из составляющих более подробно.

1. Совершенствование методов стимулирования педагогов ДОО.

Рассматривая возможность методов стимулирования педагогических работников, надо иметь в виду, что они, люди с ярко выраженным желанием в уважении, поэтому формы признания их заслуг различны [16].

Например, предложенная система стимулирования С.А. Езоповой, с применением моральных и материальных стимулов позволила запланировать следующее: поощрения и проведение внутренних конкурсов в ДОО («Воспитатель года», «Мой лучший урок») и в виде награждения (материальное стимулирование), так и в форме морального стимулирования – поощрение со стороны руководства, устная похвала, награждение грамотой, делегирование полномочий. а присуждение, к примеру, звания «Лучший воспитатель года» стимулировало педагога на новые достижения в работе, формируя у него желание и способность к творчеству [16].

По своему влиянию материальные и моральные факторы равнозначны. Разумное их сочетание воздействует на каждого педагога соответственно от времени и места влияния этих факторов [60].

Материальные и нематериальные формы стимулирования профессиональной деятельности дают результаты тогда, когда профессиональная деятельность способствует удовлетворить потребности работника, когда методы стимулирования оцениваются им по заслугам [26].

Но не оставляем без внимания выводы психологов, что эффект от денежного вознаграждения позитивно действует только три месяца. Далее работник не проявит интерес к результативности своего труда [12, с. 59].

Одним из основных направлений нематериального стимулирования персонала является моральное стимулирование [26].

Далее остановимся на рассмотрении видов морального стимулирования, которые представлены на рисунке 7.

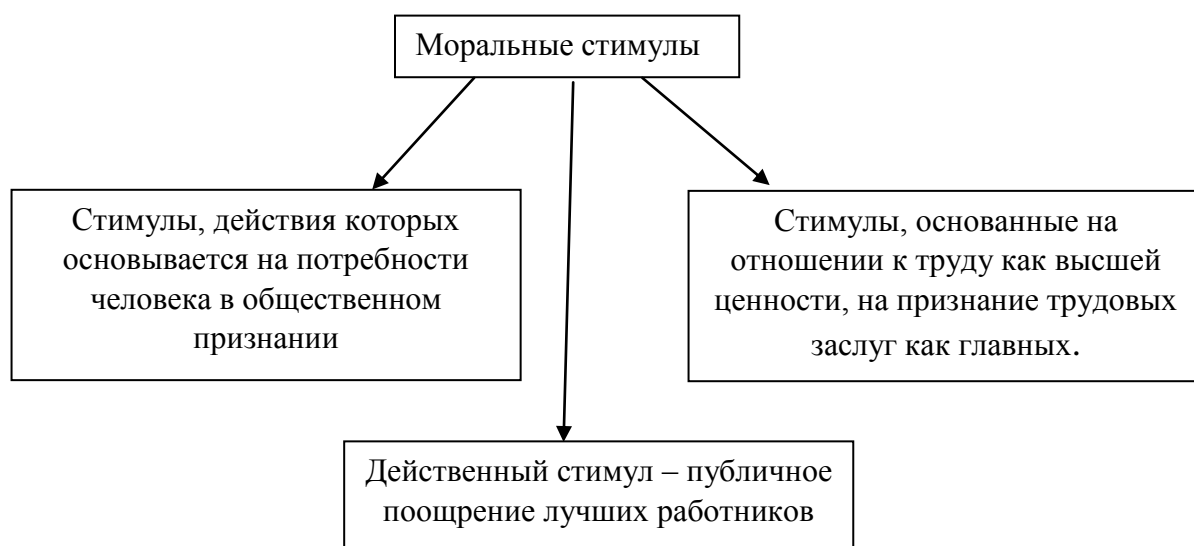


Рис.7. Виды моральных стимулов

Разработка моральных стимулов предоставляет возможность формированию такого рода общественного мнения, при котором в коллективе известно, кто и как работает, так как ответственное отношение к труду, в итоге приносит положительную оценку и уважение.

На практике подтвердилось мнение Ф.М. Русинова и М.Л. Разу, что основным в моральном стимулировании, скорее всего может быть постоянное устное поощрение, так как сотрудникам нравится воспринимать подтверждение их положительного отношения к труду повседневно. Эффективно использование похвалы, одобрения, поддержки.

Максимальный эффект использования моральных стимулов достигается тогда, когда о моральном поощрении педагога информирован каждый сотрудник, когда вручение наград и объявление благодарности происходит в торжественной обстановке. При этом педагоги проинформированы о действующем положении о моральном поощрении [26].

Следовательно, использование моральных стимулов способствует формированию творческих и личных качеств педагога, направленных на всё то, что связано с успехом, при этом, получая удовлетворение от самого процесса работы.

1. Совершенствование взаимоотношений работника и руководства.

На основании работ Т.К. Незоренко был выделен один из ключевых моментов стиля руководства, построенный на принципах гуманизации в основе которого лежит уважение к сотрудникам, забота о них, вера в их профессиональных, творческих возможностях к самосовершенствованию. Немаловажно педагогам дать осуществить свою причастность к решению профессиональных задач, сохраняя отношение равенства, справедливости, человечности [34].

Так как у руководителя ДОО основная форма сотрудничества с педагогами – это общение, а объектом деятельности являются подчинённые, действием которых он управляет, оценивает, то его профессионально самым важным умением является общение с людьми.

Разделяя точку зрения О.О. Монгуш что, « именно от руководителя ДОО зависит то, как будут чувствовать себя в коллективе педагоги» [32] возникает вывод, что общаясь с педагогами, руководитель ДОО должен брать во внимание не только их разум, но и их чувства. Увлечённость и вдохновение руководителя отличается притягательностью, иногда убеждает педагогов эффективнее, чем сугубо профессиональные доводы.

Согласно доктрине «человеческих отношений» (Элтон Мэйо) взаимоотношения между работниками и руководителями оказывают гораздо большее влияние на производительность труда, чем любые манипуляции с условиями работы. Главное для руководителя ДОО – строить свои отношения с подчинёнными на уважении к личности работника и на доверии, не боясь делегировать часть своих полномочий [34].

2. Повышение интереса к работе.

Повышение интереса к профессиональной деятельности осуществлялось с использованием разнообразных сфер педагогической деятельности, которые повышают удовлетворённость трудом, где можно проявить инициативу, заслужить уважение, работать в дружном коллективе. Также важным мотивирующим фактором является интерес к процессу

деятельности. Вполне естественно владея знаниями и навыками эффективного педагогического процесса, педагог получает удовлетворение от самого процесса работы. Развитие способно облегчить работу, открыть новые сферы деятельности [51].

На рисунке 8 представлены некоторые сферы педагогической деятельности, которые могут вызвать повышение интереса к работе, повышение удовлетворённости трудом.

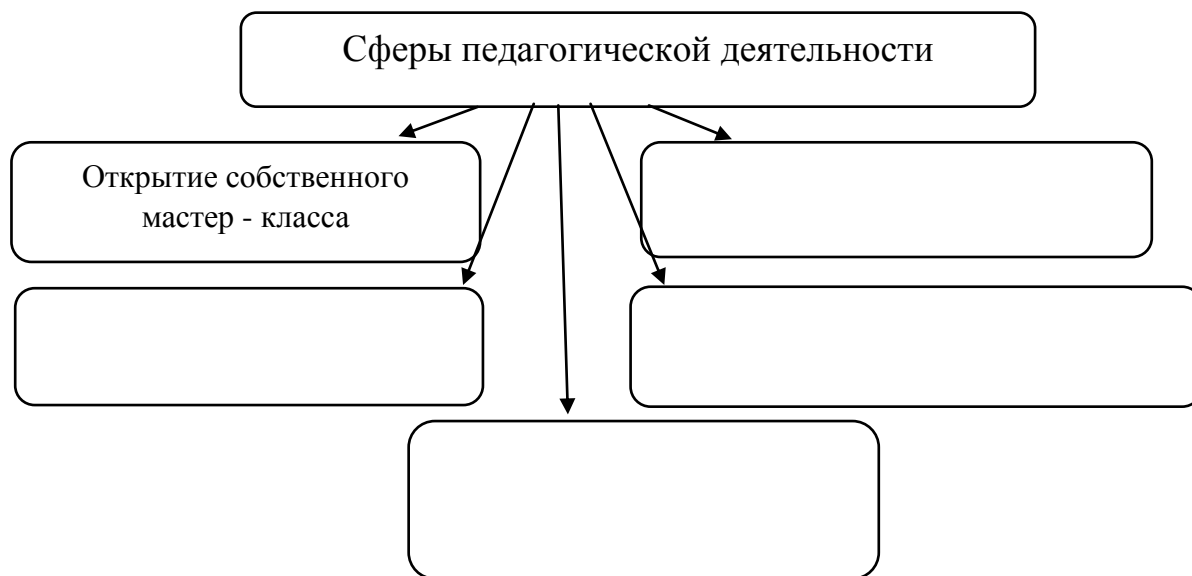


Рис. 8. Сферы педагогической деятельности

Таким образом, удовлетворённость содержанием и характером работы повышает интерес к работе, способствует повышению удовлетворённости трудом.

3. Улучшение условий труда.

План работы ДОО разработан в строгом соответствии с требованиями «Санитарно – эпидемиологическими правилами и нормативы СанПмН 2.4.1.3049 - 13». Как показала практика по итогам работы отсутствуют предписания. Педагогу ДОО условия для профессиональной деятельности должны давать возможность оптимального сочетания умственного и физического труда, рационального режима, безопасной деятельности.

Удовлетворённость условиями работы самое важное с точки зрения организации рабочего места, так как существенно обуславливает в итоге результат педагогической профессиональной деятельности.

По определению Патрика Форсифа одним из факторов, допускающих снижение удовлетворённости труда, отмечаются условия труда. К этому можно отнести всё, что делает работу более трудной, чем она могла бы быть, снижая мотивацию [43].

Поэтому социально – психологическая работа по повышению удовлетворённости трудом педагога ДОО, должна проводиться с целью снижения рисков ухудшений условий работы.

Проведение аттестации рабочих мест, оценка условий труда, влияние негативных факторов в рабочей среде – это основные формы охраны труда на рабочем месте воспитателя ДОО.

Обеспечение соблюдения правил и норм, законодательных и нормативных актов, касающихся условий труда возлагается на руководителя. Соблюдение требований прописано в трудовом договоре взаимовыгодных условий, как для работодателя, так и педагога.

Итак, рассмотренные выше наиболее важные звенья социально – психологической работы, направленность у которых на повышение удовлетворённости трудом педагогов ДОО требует практической реализации через различные формы социально – психологической работы, которые действуют в ДОО.

Необходимо отметить, что методическая работа для педагогических работников становится одним из стимулирующих факторов, когда вызывает интерес к работе. Это соответствует определению Л.М. Волобуевой «методическая работа – это часть целостной системы непрерывного образования воспитателей, направленная на углубление, актуализацию знаний, умений, навыков педагогов, основанных на достижениях науки и передового опыта, способствующих повышению профессионального мастерства каждого педагога, на формирование коллектива

единомышленников, развитие творческого потенциала всех педагогов, необходимого для качественной воспитательно – образовательной работы в ДОО»[27, с.7].

В настоящее время в ДОО групповые и индивидуальные формы методической работы по всей видимости, могут использоваться как формы социально – психологической работы с педагогами, направленность которых обусловлена повышением удовлетворённости трудом её членов.

Удовлетворённые трудом педагогические работники быстрее овладевают квалифицированными навыками, больше склонны к сотрудничеству, чаще помогают сослуживцам.

Эффективность форм социально – психологической работы, направленной на повышение удовлетворённости трудом педагогов ДОО целесообразно рассматривать с точки зрения 5 базовых факторов, разработанных Дж. Хекманом и Дж. Олдхемом.

К групповым формам по реализации социально – психологической работы, направленной на повышение удовлетворённости трудом, можно отнести: педагогические советы, консультации, семинары, открытый показ, педагогическая газета, творческие микрогруппы [56].

К индивидуальным формам по реализации социально – психологической работы с педагогами, направленной на повышение удовлетворённости трудом, можно отнести: самообразование, стажировка, наставничество, открытие собственного мастер – класса, разработка собственного авторского проекта, подготовка публикаций, курсы повышения квалификации, стажировка, престижные курсы [54,56].

На примере практической деятельности МАДОУ «Страна чудес» детский сад № 52 «Улыбка» г. Новоуральска рассмотрим действующие формы социально – психологической работы с точки зрения базовых факторов Дж. Хекмана и Дж. Олдхема, способствующих повышению удовлетворённости трудом педагогов, представлены ниже в таблице 14.

Групповые и индивидуальные формы
по реализации социально-психологической работы,
направленной на повышение удовлетворённости трудом
педагогов детского сада «Улыбка»

№	Наименования	Цели и задачи	Основные параметры работы			
			Разнообразие умений и навыков	Целостность работы	Важность работы	Обратная связь
Групповые формы						
1.	Педагогический совет	Объединить усилия коллектива ДОО для повышения уровня воспитательно – образовательного процесса, использования в практике достижений педагогической науки и передового опыта. Место, где каждый член коллектива имеет право быть услышанным, где общие проблемы решаются вместе, где даётся старт новым начинаниям, где молодые специалисты – педагоги удовлетворяют свою потребность в общении с профессиональной средой, перенимают опыт, получают поддержку руководства	+	+	+	+
2.	Консультирование	Самая распространённая форма методической работы, имеющей целью преподнесение новой для педагога информации, формирование творческого отношения к деятельности.	+			+
3.	Семинары	Групповые занятия по определенному плану под руководством опытных педагогов, специалистов. Имеют целью повысить теоретический уровень педагога по конкретному вопросу профессиональной деятельности.	+		+	+

4.	Семинары – практикумы, в том числе мастер – классы для педагогов МАДОУ	Направлены на повышение уровня практической подготовки педагога, совершенствование практических навыков.	+	+	+	+
5.	Сайт МАДОУ д.с. «Страна чудес»	Размещение педагогами полной и актуальной информации об образовательной деятельности.			+	+
6.	Творческие микрогруппы	Когда необходимо освоить какую-то новую методику или разработать идею, на исключительно добровольной основе создаются группы. Совместное творческое освоение нового идет в три-четыре раза быстрее. Главное внимание здесь уделяется поисковой исследовательской деятельности, с результатами которой знакомится весь коллектив ДОО.	+	+	+	+
Индивидуальные формы						
1.	Самообразование	Первая ступень к совершенствованию профессионального мастерства. Расширяет и углубляет знания, полученные на курсах повышения квалификации. Способствует осмыслению передового опыта на более высоком уровне.	+	+	+	
2.	Наставничество	Специально организованное систематическое и непрерывное взаимодействие опытного педагога и молодого специалиста, направленное на оказание конкретной помощи в выборе путей разрешения актуальных проблем в профессиональной деятельности.	+	+	+	
3	Открытие собственного мастер - класса	Направлены на совершенствование практических навыков, повышение самостоятельности	+	+	+	+

4	Разработка собственного авторского проекта, подготовка публикаций.	Реализация своих творческих, педагогических идей, технологий, практических навыков, повышают свой профессиональный уровень в поисковой исследовательской деятельности.	+	+	+	+
5	Курсы повышения квалификации, стажировка, престижные курсы	Повышают теоретический уровень профессиональной деятельности педагога, удовлетворяют свою потребность в общении с профессиональной средой, перенимают опыт, повышает профессиональный уровень.	+	+	+	+

Как следует из таблицы, при достаточно хорошем наличии форм социально – психологической работы, совокупности её приёмов и средств, повышение удовлетворённости трудом педагогов в детском саду «Улыбка» может достигать такой оптимальной формы (состояния уровня, степени удовлетворённости), которая отражает:

- единство интересов организации и личности педагога;
- глубинные внутренние мотивы педагога;
- развитие творческих и личных качеств педагога, направленных на всё то, что связано с успехом, при этом получая удовлетворение от самого процесса работы;
- достижение наилучших результатов в профессионально – педагогической деятельности при оптимальных расходах времени и сил педагога в конкретных условиях профессиональной жизнедеятельности.

Поэтому считаем, что разработанные направления по повышению удовлетворённости трудом педагогов могут с успехом использоваться в практической деятельности руководителя ДОО.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время проводимые реформы в системе дошкольного образования повышают сложность профессиональной деятельности педагога, которая связана как с интеллектуальным, так и эмоциональным напряжением, а также преодолением психологических проблем, и как следствие понижением удовлетворённости профессиональной деятельностью.

В целях повышения эффективности деятельности дошкольной образовательной организации, современный подход подразумевает усиление внимания к интересам педагога. А именно: улучшаются социально – психологические условия профессиональной деятельности педагога, повышается содержательность труда, таким образом, чтобы работник был уверен, что затрачиваемые им усилия достигают желаемого результата, стимулируя на добросовестный труд [14, 21, 58].

Актуальность и проблема исследования в условиях реализации гуманистического аспекта взаимоотношения человека и трудовой деятельности продиктована создавшимся противоречием. Так, с введением Профессионального стандарта педагога в целях эффективной реализации образовательной программы предъявляются новые требования к профессиональной деятельности педагога с одной стороны, а с другой – удовлетворённость профессиональной деятельностью педагога в новых образовательных условиях.

Проведя теоретический анализ источников литературы, нами исследовано, что существует положительная взаимосвязь удовлетворённости и производительности труда.

Удовлетворённость педагога трудом, как полагает А.К. Маркова, имеет сложную социально – психологическую природу и является соотношением личностных ожиданий человека и тех возможностей, которые предоставляют ему общество и конкретные условия его профессиональной

жизнедеятельности. Именно удовлетворённость трудом педагога ДОО является необходимым фактором эффективности работы, важной качественной характеристикой его как субъекта профессиональной деятельности [30].

Итак, удовлетворённость трудом у педагогов ДОО, можно охарактеризовать как комплекс положительных чувств и эмоций, возникающих в процессе профессиональной деятельности и при оценке его результатов. Изучив ключевые факторы работы и как они воздействуют на отношение педагога к работе заключаем, что работа, удовлетворяющая этим факторам, внутренне мотивирует работника детского сада, настраивает на достижение качественного выполнения задания, вызывает удовлетворение в профессиональной деятельности, ощущение личного вклада, чувство сопричастности, желание повышать свой профессиональный уровень и другое [51].

Для эффективной деятельности ДОО руководителю необходимо политику кадров строить в контексте удовлетворённости трудом педагогов. Как отмечает С.А. Езопова «Признано, что несмотря на стремительное информационно – техническое развитие, совершенствование условий работы, значимость финансового обеспечения деятельности, первостепенным фактором успеха любой организации является персонал» [16, с. 98].

Направление деятельности руководителя ДОО, построение взаимоотношений между его членами и их поведение, которое способствует достижению организационных целей будет успешно если руководитель владеет подлинной и полной информацией об условиях, формирующих отношения к труду.

Для принятия обоснованных управленческих решений по повышению удовлетворённости трудом педагогов ДОО руководителю с помощью существующих реальных направлений, можно корректировать как свои управленческие действия, так и процесс деятельности работников.

Итак, чтобы изменить процесс работы и её результаты с целью повышения удовлетворённости работой, руководителю необходимо обладать правдивой, фактической информацией о том, какие показатели для сотрудников являются более важными, а какие показатели второстепенными.

Подводя итог, проведённой диагностики удовлетворённости трудом педагогов ДОО с использованием различных методик можно сделать следующий вывод.

1. При проведении исследования по выявлению особенности удовлетворённости трудом педагогов ДОО в зависимости от уровня образования и профессионального стажа, имеем следующие показатели:

- для 31,25% из числа опрошенных, превалирующими факторами выступают мотивационные факторы;

- для 68,75% из числа опрошенных, превалирующими выступают гигиенические факторы, наличие которых характеризует состояние, когда неудовлетворенности работой нет, но и нет удовлетворенности. Присутствие этих факторов (по Герцбергу) мотивирует педагога на повышение результативности выполняемой ими работы.

Для педагогов, что составляет 25% из числа опрошенных доминирует фактор неудовлетворенности. В этом случае можно говорить не о формировании необходимых внутренних факторов, а об их коррекции (их позитивном развитии).

Для педагогов, что составляет 75% из числа опрошенных факторы удовлетворенности превышают факторы неудовлетворенности. Они реалистичны, деятельны, инициативны, стремятся к участию в руководстве организацией.

Для 25% из числа опрошенных со средним образованием факторы неудовлетворённости и мотиваторы почти равнозначны. На практике, как правило, у педагогов со средним образованием за счет курсов повышения квалификации можно повысит удовлетворённость.

У педагогов с высшим образованием, что составляет 75% факторы удовлетворённости (мотиваторы) значительно преобладают. Рост мотивации отмечается у педагогов со стажем от 10 лет и более, что составляет 82,25% из числа опрошиваемых.

Для педагогов, проработавших менее 10 лет (18,75%), необходимо усилить внимание на использование потребностных факторов мотивации.

2. При проведении исследования по оценке уровня личностной удовлетворённости работой педагогов ДОО имеет следующие показатели:

- 81,25% из числа опрошенных педагогов удовлетворены работой;
- 18,75% педагогов не удовлетворены профессиональной деятельностью.

Исследования свидетельствуют, что большинство членов педагогического коллектива в целом удовлетворены организацией, где работают, характером сложившихся отношений между сотрудниками, своими рабочими перспективами и возможностями.

3. При оценке не только общей удовлетворённости трудом педагогов ДОО, но и её составляющих имеем следующее.

Довольно большой процент по уровню удовлетворённости трудом – свыше 56%:

- общая удовлетворённость 86,1%;
- удовлетворённость взаимоотношениями с сотрудниками 88,5%;
- удовлетворённость достижениями в работе 82,7%;
- интерес к работе 73,8%.

Самый низкий показатель – предпочтение выполняемой работы высокому заработку 45,2% укладывается в средний уровень удовлетворённости трудом по данной методике.

Одновременно отмечаем, так как педагоги выбрали свою профессию осознанно, следовательно, интерес и желание работать с детьми у них высокий.

Удовлетворение педагога от самого процесса и результативности работы, при полной самореализации оказывается положительным моментом, благоприятствующим профессиональному росту педагога.

Важная роль в управлении персоналом отводится социально–психологической работе, направленной на повышение удовлетворённости трудом. Она позволяет, по определению В.А. Козырева, установить назначение и место выполнения общего задания педагога в коллективе, дает возможность развитию личности педагога, его способностей, интересов, связать мотивацию людей с конечным результатом.

Результаты проведённой диагностики позволили нам сделать следующий выбор наиболее важных составляющих социально–психологической работы, направленной на повышение удовлетворённости трудом педагогов ДОО:

1. Совершенствование методов стимулирования педагогов ДОО.
2. Совершенствование взаимоотношений работника и руководства.
3. Повышение интереса к работе.
4. Улучшений условий труда.

При достаточно хорошем наличии форм социально – психологической работы, совокупности её приёмов и средств, повышение удовлетворённости трудом педагогов в Детском саду «Улыбка» может достигать такой оптимальной формы (состояния уровня, степени удовлетворённости), которая отражает:

- единство интересов организации и личности педагога;
- глубинные внутренние мотивы педагога;
- развитие творческих и личных качеств педагога, направленных на всё то, что связано с успехом, при этом получая удовлетворение от самого процесса работы;

– достижение наилучших результатов в профессионально – педагогической деятельности при оптимальных расходах времени и сил педагога в конкретных условиях профессиональной жизнедеятельности.

Поэтому мы считаем, что разработанные направления по повышению удовлетворённости трудом педагога могут с успехом использоваться в практической деятельности ДОО.

Действующие в ДОО групповые и индивидуальные формы методической работы могут быть использованы как формы социально – психологической работы с педагогами, направленность которых обусловлена повышением удовлетворённости трудом её членов.

Таким образом, обозначенные цели и задачи исследования реализованы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адаева, Т.Ю. Удовлетворенность преподавателей педагогическим трудом и способы ее оптимизации [Текст] / Т. Ю. Адаева // Среднее профессиональное образование. - 2012. - № 6. - С. 51-54. [Электронный ресурс]. – URL: http://shgpi.edu.ru/biblioteka/cgi-bin/search/search.exe?Z21ID=&I21DBN_ (дата обращения 09.08.16)
2. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда [Текст]: Учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ.2000. - 407с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://scibook.net/truda-sotsiologiya/ekonomika-sotsiologiya-truda-uchebnik-dlya.html> (дата обращения 08.08.16.)
3. Алебастрова, А.А. Справочник заведующего ДОУ [Текст] / А.А. Алебастрова. - М.: Вако, 2011. - 208 с. - (Дошкольники: учим, развиваем, воспитываем). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=222337> (дата обращения 04.08.2017).
4. Антонова, Н. В. Психология управления [Текст]: учеб. Пособие. Гос. ун-т — Высшая школа экономики / Н.В. Антонова. – М., 2010. — 269 с.
5. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие [Текст] / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2015. -391с.;[Электронный ресурс].- URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118137> (дата обращения 26.08.2017).
6. Аргайл М. Психология счастья. М.: Прогресс, 1990. - 336с.
7. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии: учебное пособие [Текст] / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Библиогр. в кн.; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558> (дата обращения 26.08.2017).

8. Бабосов, Е.М. Управление персоналом: учебное пособие для вузов [Текст] / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. - Минск: ТетраСистемс, 2012. - 288 с.; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916> (дата обращения 02.06.2017).
9. Барташев, Е. Г. Психология управления персоналом [Текст] / Е. Г. Барташов. — М.: Издательство Института Психотерапии, 2015. — 315с.
10. Белая, К.Ю. Ежедневник старшего воспитателя ДООУ [Текст] / К.Ю. Белая. — М.: АСТ, 2000.- 210 с.
11. Бодров, В. А. Удовлетворенность работой как социальная и психологическая детерминанта профессиональной пригодности субъекта труда [Текст] // Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 2 / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.- 488с.
12. Воробьева, М.А. Формирование системы мотивации педагогических работников. Педагогическое образование в России [Текст] / гл.ред. Б.М. Игошев; Уральский государственный педагогический университет – Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2016. - №2. – 217с. [Электронный ресурс]. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=446520&page_id=57 (дата обращения 17.09.2017)
13. Гаврилова, О.В. Удовлетворенность как социально-психологическая категория [Электронный ресурс]. – URL: http://superinf.ru/view_helpstud.php?id=5744 гаврилова (дата обращения 15.10.2016)
14. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник-самый эффективный ресурс компании [Текст]: Учеб. пособие / В.И. Герчиков. – М.: ИНФРА – М, 2012.-282с.
15. Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления: учебное пособие [Текст] / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер.

В.Н. Егоров. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 460 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431> (дата обращения 26.08.2017).

16. Езопова, С.А. Менеджмент в дошкольном образовании [Текст]: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / С.А. Езопова. – М.: Издательский центр «Академия», 2003.- 320 с.

17. Елисеева, Ю. Н. Принципы и ценности этики в педагогической деятельности [Текст] // Молодой ученый. — 2016. — №3. — С. 814-818. [Электронный ресурс]. – URL: <https://moluch.ru/archive/107/25710/> (дата обращения: 07.10.2017).

18. Ефремов, Е. Г. Основы психологии труда и профессиональной психологии [Текст]: учебное пособие /Е.Г. Ефремов, Ю.Т. Новиков. – Омск: Омский государственный университет, 2010.- 352 с.

19. Замфир, К. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога [Текст] / К. Замфир. – М.: Политиздат, 1983. - 142 с.

20. Иванова, В.С. Психология управления: Учебное пособие [Текст] / В.С. Иванова. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2011. - 88 с.

21. Ильин, Г.Л. Социология и психология управления [Текст]: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Г.Л. Ильин. – М.: Издательский центр «Академия», 2005.-192с

22. Ильин, Е. П., Пинигин, В. Г. Структура эмоциональности как свойства личности [Текст] // Психологические проблемы самореализации личности. – СПб. – Вып. 5. – 2001.

23. Ильясов, Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) [Текст] / Ф.Н. Ильясов; под ред. В.Г. Андрееenkova. – Ашхабад: Ылым (Наука), 1988. — 100 с. [Электронный ресурс]. – URL http://www.psi-test.ru/pub/job_sat/oglavlenie.html (дата обращения 19.08.2017).

24. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления [Текст] / сост. В.Н. Иванов, В.И. Патрушев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2001. — 327 с.
25. Карпов, А.В. Психология труда. [Текст] Учебник для вузов / А.В. Карпов, Е.В. Конева, Е.В. Маркова. — М.: Владос-Пресс, 2005. - 352 с.
26. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации. [Текст] Учебное пособие / под ред. д. э.н. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М.2005. — 638с.
27. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст]: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчев, под ред. А.Я.Кибанова. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015.-524 с.
28. Климентьева, З.А. Методическая работа в дошкольной образовательной организации: краткий конспект лекций [Текст] / З.А.Климентьева; Каз.Федер. ун-т.- Казань, 2013.-52с. [Электронный ресурс]. — URL: <http://tulpar.kpfu.ru/pluginfile.php/32371/course/summary.pdf> (дата обращения 12.09.18)
29. Кондратьева, М. Ю. Азбука социального психолога-практика [Текст] / М.Ю. Кондратьев, А.В. Ильин. — М.: ПЕР СЭ, 2007. — 464 с
30. Лосева Н. А., Сергейчук О. С. Организационно-педагогические условия формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе дошкольного образовательного учреждения [Текст] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». — 2015. — Т. 13. — С. 3481–3485 [Электронный ресурс]. — URL: <http://e-koncept.ru/2015/85697.htm>. (дата обращения 05.02.2017)
31. Масаева, З.В., Кагермазова, Л.Ц. Психологическая оценка организации труда в педагогическом коллективе дошкольного образования [Текст] //Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2015. Том 21: [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-otsenka->

organizatsii-truda-v-pedagogicheskom-kollektive-doshkolnogo-obrazovaniya (дата обращения 29.07.2016).

32. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия [Текст]: Учебное пособие / под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. - 312 с.

33. Монгуш, О. О. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения [Текст] // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VII междунар. науч. конф. — Самара: Асгард, 2015. — С. 47-51. [Электронный ресурс]. - URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/202/8526/> (дата обращения 24.11.18)

34. Незоренко, Т.К. Стили руководства и их влияние на формирование морально-психологического климата в коллективе [Текст] / Т.К. Незоренко. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 100с.[Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=897> 21 (дата обращения 27.08.2018)

35. Носкова, О.Г. Психология труда [Текст]: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. Е. А. Климова. — М.: Издательский центр «Академия», 2004. — 384 с.

36. Овчарова, Р.В. Технологии работы школьного психолога с педагогическим коллективом [Текст] / Р.В. Овчарова. – Курган: изд-во Курганского гос. ун-та, 2006. – 187 с.

37. Организационная психология [Текст] / под ред. Г. Ушамирской. - М.: Студенческая наука, 2012. - Ч. 2. Сборник студенческих работ. - 1617 с. - (Вузовская наука в помощь студенту). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228018> (дата обращения 27.08.2017).

38. Организационное поведение. Сборник студенческих работ [Текст] / под ред. И.А. Куянцева. - М.: Студенческая наука, 2012. - 1813 с. - (Вузовская наука в помощь студенту). [Электронный ресурс]. -

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210158> (дата обращения 26.08.2017)

39. Основы социально-психологического тренинга [Текст] / авт.-сост. М.А. Василенко. - Ростов-н/Д: Феникс, 2014. - 128 с. - (Психологический практикум). - Библиогр. в кн.-; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=256452> (дата обращения 16.09.2017).

40. Остапенко, А.Д. Мотивация и удовлетворенность трудом [Текст]/ А.Д. Остапенко. - М.: Лаборатория книги, 2012.- 92 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141243> (дата обращения 26.08.2017)

41. Панько, Е.А. Воспитатель дошкольного учреждения. Психология [Текст]: пособие для педагогов дошкольных учреждений. 2-е изд., мн. / Е.А. Панько. – Минск: Зорны верасень, 2006.-264с.

42. Парыгин, Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения [Текст] / под ред. В.А. Ядова. - Л., Изд-во «Наука». 1981.– 191с.

43. Патрик Форсиф Развитие и обучение персонала [Текст] / Патрик Форсиф. – СПб.: Изд.Дом «Нева», 2004.-195с.

44. Подласый, И.И. Педагогика: 100 вопросов – 100 ответов [Текст]: учеб. пособие для вузов / И.И.Подласый. -М.: ВДАДОС-пресс, 2004.-365с

45. Переломова, Г.И. Управленческая деятельность руководителя ДООУ по подбору персонала и формированию единой команды [Текст] [Электронный ресурс]. - URL <http://festival.1september.ru/articles/622798/> (дата обращения 15.10.2016).

46. Петровский, А.В. Психология [Текст] Словарь. — 2-е изд., испр. и доп. / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. — М.: Политиздат, 1990. — 494 с.

47. Полонский, В.М. Словарь по образованию и педагогике [Текст]/ В.М.Полонский. – М.: Высш.шк. 2004.-512с.

48. Розанова, В.А. Психология управления [Текст]: учебное пособие. изд., 5-е, перераб. и доп. / А.В. Розанова. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. — 384 с
49. Самыгин, С.И. Социология и психология управления [Текст]: учебное пособие/ С.И.Самыгин, Г.И.Колесникова, С.Н.Епифанцев. - М.: КНОРУС, 2012.-256с.
50. Сластенин, В.А. Педагогика [Текст]: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В.А. Сластенина. - М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 576 с.
51. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала [Текст]: учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 312 с.: табл., схемы - Библиогр. в кН.; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175> (дата обращения 26.08.2017)
52. Социально-психологический климат коллектива. Теория и методы изучения[Текст] / Под ред. Е. В. Шороховой. М., 1979.- 133с.
53. Старобинский, Э.Е. Как управлять персоналом [Текст] / Э.Е. Старобинский. - М.: Интел-синтез, 1995.- 241с.
54. Третьяков, П.И. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам [Текст] / П.И. Третьяков, К.Ю. Белая. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ТЦ Сфера, 2007. - 240 с.
55. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. Изд-во Института психотерапии.2002.-339с.
56. Царегородцева, Е.А. Социально – психологические основы работы с педагогическим коллективом [Текст]: лекции / Е.А. Царегородцева. – Екатеринбург: УРГПУ, 2017.- 35с.

57. Шапиро, С.А. Сколько стоит труд? [Текст]/ С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - [Электронный ресурс]. - URL: [h//biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159) (дата обращения 02.05.2017).

58. Шапиро, С.А. Управление персоналом [Текст]: курс лекций, практикум: учебно-методическое пособие / С.А. Шапиро. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 288 с.: ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3674-9; то же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272164> (дата обращения 21.07.2017).

59. Шапиро, С.А. Факторы повышения эффективности труда персонала. Монография. [Текст] / С.А. Шапиро, А.В. Шилаев. – М.: ИД «АТИСО», 2012 - 222с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://proftests.ru/lib/b2/> (дата обращения 11.07.16)

60. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие [Текст] / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. – 4-е изд. – М; Берлин: Директ – Медиа, 2015. – 425 с.: ил., табл.- [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218> (дата обращения 13.10.2017).

61. Ядов, В.А. Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований [Текст] // Советская социология. Т. 2. – М.: Наука, 1982. – С. 29-38.

62. Ядов, В.А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции [Текст] // Социологические исследования. – 1983. – № 3. – С. 50-62.

63. Ямпольская, Д., Зонис, М. Социально-психологические методы управления [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.inventech.ru/lib/management/management-0029/> (дата обращения 29.11.17)

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики удовлетворённости трудом

Тест «Мотивация труда Герцберга»

Инструкция: оцените, пожалуйста, насколько в указанных ниже ситуациях Вам подходит каждая из двух предложенных альтернатив. Рядом с каждой буквой, обозначающей одну из альтернатив, поставьте соответствующую цифру. Варианты ответа: 5-0; 4-1; 3-2; 2-3; 1-4; 0-5.

Тест:

1. Человеку приходится выбирать между хорошо оплачиваемой работой, но серой и незаметной, и трудом, связанным с широкой оглаской деятельности и возможным общественным признанием, но не денежным даже в перспективе. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(А) Для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа.

(Б) Каждый человек должен предпочесть общественное признание своих заслуг финансовым успехам.

2. Человеку необходимо сделать выбор – остаться в подчинении человека, с которым сложились великолепные отношения, и продолжить выполнять малозначимые поручения или принять предложение перейти на другую, гораздо более ответственную работу в подчинение крайне требовательного руководителя. Какой совет Вы дадите в такой ситуации.

(Г) Предпочтительны хорошие отношения с руководителем.

(В) Лучше, чтобы работа предполагала максимум ответственности.

3. Человеку необходимо решить, принять ли предложение о повышении в должности, что связано с потерей комиссионного вознаграждения и означает снижение суммарной оплаты труда. В перспективе возможно повышение оплаты труда, но на данную возможность влияет масса различных факторов. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(Д) Для любого главное – получить повышение в должности.

(А) Важнее всего сохранить высокооплачиваемую работу.

4. Человек стоит перед выбором – получить общественное признание, выполнив работу ему неинтересную и пустую, или продолжить скромно выполнять содержательную и интересную ему работу. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(Б) Человеку важнее получить общественное признание и моральное вознаграждение.

(Ж) Лучше делать интересную и значительную, со своей точки зрения, работу.

5. Человеку предлагают переход на гораздо более интересную, с его точки зрения, работу, однако при этом необходимо покинуть группу людей, с которыми длительно и комфортно работалось несколько лет. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(З) Главное для человека – коллектив, в котором он работает.

(Ж) Каждый человек предпочитает всему интересную ему работу.

6. Что нужно сделать, для того чтобы побудить человека работать с энтузиазмом- делегировать ему максимум ответственности или очень хорошо заплатить. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(В) Важнейшими предпосылками к активной деятельности является ответственность и возможность принимать ответственные решения.

(А) Лучший стимул в работе – хорошая оплата.

7. Как поступить руководителю для повышения заинтересованности сотрудника в работе – продемонстрировать ему свое расположение или выплатить внеочередную премию:

(Г) Для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа.

(А) Для сотрудника важнее всего внимание и хорошие отношения с руководителем.

8. Человеку предлагают крайне ответственную, но индивидуальную работу взамен общественно признанной, но не ответственной деятельности. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(В) Для любого предпочтительна ответственная работа.

(Б) Для каждого человека в работе главное – общественное признание.

9. Эффективная система стимулирования труда должна концентрироваться на признании успехов индивидуально каждого человека или группы сотрудников:

(Б) Обычно человека стимулирует признание значимости его работы.

(З) Для человека важно признание успехов коллектива единомышленников.

10. Человеку необходимо сделать выбор между интересной, но низкооплачиваемой работой и хорошим вознаграждением за неинтересную ему работу. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(Ж) Человеку предпочтительно делать содержательную работу.

(А) Человеку предпочтительно делать хорошо оплачиваемую работу.

11. Выбирая работу, человек стоит перед альтернативой, сразу получить хорошо оплачиваемую, но не интересную для него. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(А) Каждый решит получить высокооплачиваемую работу.

(Е) Более ценно быть успешным в работе.

12. Работая над системой повышения заинтересованности сотрудников в работе, в качестве приоритетной стратегии Вы выберите создание команды единомышленников или остановитесь на повышении индивидуальной ответственности сотрудников:

(З) Более всего стимулирует человека то, что он работает в коллективе единомышленников.

(В) Более всего стимулирует индивидуальная ответственность за порученную работу.

13. Человеку необходимо сделать выбор между ответственной, но не предполагающей карьерного роста работой и возможностью сделать легкую карьеру. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(В) Важнее выполнять ответственную работу.

(Д) Каждого больше интересует возможность сделать карьеру.

14. Нет смысла менять работу, дающую человеку чувство успешности, из-за предложения работы, связанной с возможным широким общественным признанием:

(Е) Важнее всего чувство успеха в работе.

(Б) Важнее всего общественное признание.

15. В конфликте коллектива и руководителя необходимо принять одну из сторон:

(З) Поддержка коллег важнее отношений с директором.

(Г) Важнее отношение с руководством, чем поддержка коллег.

16. Нет смысла менять ответственную, но однообразную работу на более содержательную, но не предполагающую принятия важных решений

(В) Важна ответственная работа, даже если она неинтересна.

(Ж) Каждому важна содержательная, интересная работа.

17. Руководитель пытается присвоить себе заслуги подчиненного, и необходимо принять решение, выносить ли это на общее обсуждение:

(Г) Каждый предпочитает сохранить хорошие отношения с руководством.

(Б) Необходимо получить признание своих заслуг от окружающих.

18. Что чаще вызывает смену работы, то, что нет возможности карьерного роста, или то, что нет возможности реализовать себя и достичь чего-либо:

(Д) Возможность сделать карьеру – важнейший фактор стабильности кадрового состава.

(Е) Возможность личных достижений и самореализации – это то, что долго удерживает человека на рабочем месте.

19. Что более важно для работника в процессе труда в организации – достичь успеха в своей деятельности или сохранить нормальные отношения с руководством, в том случае если одно противоречит другому:

(Е) Важнее достигнуть успеха и самореализоваться, чем иметь хорошие отношения с руководством.

(Г) Важнее иметь хорошие отношения с руководством, чем достигнуть успеха в работе.

20. Что лучше – получить повышение по службе, испортив при этом отношения с руководством или сохранить хорошие отношения, отказавшись от служебного повышения:

(Г) Лучше иметь хорошие отношения с директором, чем испортить их, благодаря повышению по службе.

(Д) Лучше принять повышение по службе, даже если это испортит хорошие отношения с руководителем.

21. Что более важно для работника – продвижение по службе со сменой интересующего его рода занятий или занятие любимым делом без возможности должностного роста:

(Ж) Если человек любит свою работу, он не покинет ее ради возможности продвинуться в должности.

(Д) Каждый предпочтет возможность повышения по службе, даже если придется покинуть интересную работу.

22. Что предпочтительнее для работника – иметь высокооплачиваемую работу или работать с хорошо знакомыми людьми, имея не очень высокую оплату труда:

(З) Лучше работать в знакомом коллективе, даже если работа не очень хорошо оплачивается.

(А) Каждый предпочтет высокооплачиваемую работу, даже если в новом коллективе его не будут принимать благосклонно.

23. Что предпочтительнее – иметь высокую ответственность за порученное дело без общественного признания или получить моральное удовлетворение и признание окружающих, не выполняя ответственную работу:

(В) Каждый человек предпочтет ответственную работу, даже если она не принесет общественного признания.

(Е) Лучше достичь признания и морального поощрения, чем нести большую личную ответственность.

24. Что лучше для работника: иметь общественное признание в настоящем или возможность должностного роста в будущем, если одно исключает другое:

(Б) Лучше получить общественное признание за выполнение задач в настоящее время, чем получить повышение по должности в будущем.

(Д) Лучше сделать карьеру в перспективе, даже если карьера ограничит возможности признания Ваших заслуг.

25. Что предпочтительнее – работать в знакомом коллективе с доброжелательными сослуживцами на той же должности или перейти на работу в другой коллектив, но с повышением по службе:

(З) Каждый предпочтет остаться в знакомом и доброжелательном коллективе, чем принять повышение по должности с переводом.

(Д) Каждый человек предпочтет повышение по должности, даже если придется расстаться с коллегами.

26. Что лучше для работника – выполнять знакомую рутинную работу без ошибок и неудач или иметь ошибки и промахи при решении сложных, но новых и интересных задач.

(Е) Лучше успешно выполнять знакомую рутинную работу, чем согласиться с возможными неудачами, решая новые, более интересные задачи.

(Ж) Предпочтительнее работа интересная, даже если возможны неудачи и провалы, чем скучная и рутинная.

27. Что важнее для работника – иметь успех в работе даже в случае одиночного выполнения работы или работать в хорошем коллективе, не будучи лично успешным:

(З) Человек может вполне довольствоваться хорошими отношениями в коллективе и не чувствовать лично себя успешным на рабочем месте.

(Е) Лучше всегда быть успешным в работе, даже если работаешь в одиночку.

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом»

А.В. Батаршева

Инструкция теста: Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На отдельном листе бумаги запишите номер утверждения и буквенное обозначение выбранного вами ответа.

Тест:

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует.

а) да;

в) отчасти;

с) нет.

2. За последние годы я добился успехов в своей профессии.

а) да;

в) отчасти;

с) нет.

3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива.

а) да;

в) не со всеми;

с) нет.

4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок.

а) да;

в) не всегда;

с) нет.

5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям.

а) да;

в) отчасти;

с) нет.

6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое.

а) да;

в) время от времени;

с) нет.

7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания.

а) да;

в) не уверен;

с) нет.

8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня.

а) да;

в) что-то среднее;

- с) нет.
9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на вас работу.
- а) да;
- в) среднее;
- с) нет.
10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы.
- а) да;
- в) редко;
- с) нет.
11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией.
- а) да;
- в) среднее;
- с) нет.
12. Процесс работы доставляет мне удовольствие.
- а) да;
- в) время от времени;
- с) нет.
13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе.
- а) да;
- в) не совсем;
- с) нет.
14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе.
- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.
15. Меня редко поощряют за работу.
- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.
16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы.
- а) да;
- в) может быть;
- с) нет.
17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня.
- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.
18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда.
- а) да;
- в) не совсем;
- с) нет.

Таблица 15

Ключ к тесту		
Составляющие удовлетворенности трудом	Утверждения	Максимальный балл
Интерес к работе	1, 6, 12	6
Удовлетворенность достижениями в работе	2, 7	4
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	3, 8, 14	6
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11	4
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	4, 16	4
Удовлетворенность условиями труда	13, 18	4
Профессиональная ответственность	9	2
Общая удовлетворенность трудом	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,	28

Дешифратор к ключу: Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и ее составляющих необходимо ответы перевести в баллы с помощью следующей таблицы:

Таблица 16

Дешифратор к ключу

Утверждения	Варианты ответов			Утверждения	Варианты ответов		
	a	b	c		a	b	c
1	2	1	0	10	2	1	0
2	2	1	0	11	2	1	0
3	2	1	0	12	0	1	2
4	2	1	0	13	0	1	2

5	2	1	0	14	0	1	2
6	2	1	0	15	0	1	2
7	2	1	0	16	2	1	0
8	2	1	0	17	0	1	2
9	0	1	2	18	2	1	0

Методика Розанова В.А. «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой»

Инструкция: Испытуемым раздают анкеты и зачитывают инструкцию: «Перед вами анкета, содержащая 14 утверждений. Просим вас оценить каждое из этих утверждений, обведя кружком цифру, соответствующую вашим представлениям о степени удовлетворенности ваших потребностей, запросов и т. п.».

Таблица 17

Анкета «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой»

Утверждение	Вполне удовлет- ворен	Удовлет- ворен	Не вполне удовлет- ворен	Не удовлет- ворен	Крайне не удовлет- ворен
1. Ваша удовлетворенность предприятием (организацией), где вы работаете	1	2	3	4	5
2. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т. д.)	1	2	3	4	5
3. Ваша удовлетворенность работой	1	2	3	4	5
4. Ваша удовлетворенность слаженностью действий работников	1	2	3	4	5
5. Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника	1	2	3	4	5

6. Ваша удовлетворенность профессиональной компетенцией вашего начальника	1	2	3	4	5
7. Ваша удовлетворенность зарплатой в смысле соответствия трудозатратам	1	2	3	4	5
8. Ваша удовлетворенность зарплатой в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях	1	2	3	4	5
9. Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением	1	2	3	4	5
10. Ваша удовлетворенность возможностями продвижения	1	2	3	4	5
11. Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности	1	2	3	4	5
12. Ваша удовлетворенность требованиями работы к интеллекту	1	2	3	4	5
13. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня	1	2	3	4	5
14. В какой степени ваша удовлетворенность работой повлияла бы на ваше решение, если бы вы искали другую работу	1	2	3	4	5

Обработка и оценка результатов.

Суммируются баллы, отмеченные на бланке анкеты.

По результатам обследования можно набрать от 14 до 70 баллов. Если человек набирает 40 и более баллов, то это свидетельствует о его неудовлетворенности работой. И соответственно, чем меньше баллов набирает работник, тем выше у него удовлетворенность работой.

Данная анкета может быть использована и для оценки степени удовлетворенности работой группой работников. В таком случае анализируются средние значения показателей по группе и оценка производится по следующей шкале:

- 15—20 баллов — вполне удовлетворены работой,
- 21—32 балла — удовлетворены,
- 33—44 балла — не вполне удовлетворены,
- 45—60 баллов — не удовлетворены,
- свыше 60 баллов — крайне не удовлетворены.

Анкеты «Мотивационный тест Герцберга»

7 ТЕСТ ГЕРЦБЕРГА Г.-68 М.-67

1. Человеку приходится выбирать между хорошо оплачиваемой работой, но серой и незаметной, и трудом, связанным с широкой оглаской деятельности и возможным общественным признанием, но не денежным даже в перспективе. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

2 (А) Для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа.
3 (Б) Каждый человек должен предпочесть общественное признание своих заслуг финансовым успехам.

2. Человеку необходимо сделать выбор – остаться в подчинении человека, с которым сложились великолепные отношения, и продолжить выполнять малозначимые поручения или принять предложение перейти на другую, гораздо более ответственную работу в подчинение крайне требовательного руководителя. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

1 (Г) Для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа.
4 (В) Каждый человек должен предпочесть общественное признание своих заслуг финансовым успехам.

3. Человеку необходимо решить, принять ли предложение о повышении в должности, что связано с потерей комиссионного вознаграждения и означает снижение суммарной оплаты труда. В перспективе возможно повышение оплаты труда, но на данную возможность влияет масса различных факторов. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

2 (Д) Для любого главное – получить повышение в должности.
3 (А) Важнее всего сохранить высокооплачиваемую работу.

4. Человек стоит перед выбором – получить общественное признание, выполнив работу ему неинтересную и пустую, или продолжить скромно выполнять содержательную и интересную ему работу. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

3 (Б) Человеку важнее получить общественное признание и моральное вознаграждение.
2 (Ж) Лучше делать интересную и значительную, со своей точки зрения, работу.

5. Человеку предлагают переход на гораздо более интересную, с его точки зрения, работу, однако при этом необходимо покинуть группу людей, с которыми длительно и комфортно работалось несколько лет. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

1 (З) Главное для человека – коллектив, в котором он работает.
4 (Ж) Каждый человек предпочитает всему интересную ему работу.

6. Что нужно сделать, для того чтобы побудить человека работать с энтузиазмом – делегировать ему максимум ответственности или очень хорошо заплатить. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

1 (В) Важнейшими предпосылками к активной деятельности является ответственность и возможность принимать ответственные решения.
4 (А) Лучший стимул в работе – хорошая оплата.

7. Как поступить руководителю для повышения заинтересованности сотрудника в работе – продемонстрировать ему свое расположение или выплатить внеочередную премию:

3 (Г) Для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа.
2 (А) Для сотрудника важнее всего внимание и хорошие отношения с руководителем.

8. Человеку предлагают крайне ответственную, но индивидуальную работу взамен общественно признанной, но не ответственной деятельности. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

2 (В) Для любого предпочтительна ответственная работа.
3 (Б) Для каждого человека в работе главное – общественное признание.

9. Эффективная система стимулирования труда должна концентрироваться на признании успехов индивидуально каждого человека или группы сотрудников:

4 (Б) Обычно человека стимулирует признание значимости его работы.
1 (З) Для человека важно признание успехов коллектива единомышленников.

10. Человеку необходимо сделать выбор между интересной, но низкооплачиваемой работой и хорошим вознаграждением за неинтересную ему работу. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

1 (Ж) Человеку предпочтительно делать содержательную работу.
4 (А) Человеку предпочтительно делать хорошо оплачиваемую работу.

11. Выбирая работу, человек стоит перед альтернативой, сразу получить хорошо оплачиваемую, но не интересную для него. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

4 (А) Каждый решит получить высокооплачиваемую работу.
1 (Е) Более ценно быть успешным в работе.

12. Работая над системой повышения заинтересованности сотрудников в работе, в качестве приоритетной стратегии Вы выберете создание команды единомышленников или остановитесь на повышении индивидуальной ответственности сотрудников:

3 (З) Более всего стимулирует человека то, что он работает в коллективе единомышленников.
2 (В) Более всего стимулирует индивидуальная ответственность за порученную работу.

13. Человеку необходимо сделать выбор между ответственной, но не предполагающей карьерного роста работой и возможностью сделать легкую карьеру. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

1 (В) Важнее выполнять ответственную работу.
4 (Д) Каждого больше интересует возможность сделать карьеру.

В этом тесте используется метод попарных сравнений. Представьте себе веса. Вы взвешиваете 2 утверждения. Какому-то из них вы отдаете больше веса, какому-то меньше. Каждый раз веса склоняются в чью-то сторону. То есть если вы отдали одному утверждению 4 балла, второму останется 1 балл (сумма все время равна 5: 5-0, 4-1, 3-2, 2-3, 1-4, 0-5)

Рис. 9. Анкета теста «Мотивационный тест Герцберга»

11

ТЕСТ ГЕРЦБЕРГА

Г-49 М.-86

1. Человеку приходится выбирать между хорошо оплачиваемой работой, но серой и незаметной, и трудом, связанным с широкой оглаской деятельности и возможным общественным признанием, но не денежным даже в перспективе. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

5 (А) Для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа.
 0 (Б) Каждый человек должен предпочесть общественное признание своих заслуг финансовым успехам.

2. Человеку необходимо сделать выбор – остаться в подчинении человека, с которым сложились великолепные отношения, и продолжить выполнять малозначимые поручения или принять предложение перейти на другую, гораздо более ответственную работу в подчинение крайне требовательного руководителя. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

2 (Г) Для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа.
 3 (В) Каждый человек должен предпочесть общественное признание своих заслуг финансовым успехам.

3. Человеку необходимо решить, принять ли предложение о повышении в должности, что связано с потерей комиссионного вознаграждения и означает снижение суммарной оплаты труда. В перспективе возможно повышение оплаты труда, но на данную возможность влияет масса различных факторов. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

1 (Д) Для любого главное – получить повышение в должности.
 4 (А) Важнее всего сохранить высокооплачиваемую работу.

4. Человек стоит перед выбором – получить общественное признание, выполнив работу ему неинтересную и пустую, или продолжить скромно выполнять содержательную и интересную ему работу. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

1 (Б) Человеку важнее получить общественное признание и моральное вознаграждение.
 4 (Ж) Лучше делать интересную и значительную, со своей точки зрения, работу.

5. Человеку предлагают переход на гораздо более интересную, с его точки зрения, работу, однако при этом необходимо покинуть группу людей, с которыми длительно и комфортно работалось несколько лет. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

0 (З) Главное для человека – коллектив, в котором он работает.
 5 (Ж) Каждый человек предпочитает всему интересную ему работу.

6. Что нужно сделать, для того чтобы побудить человека работать с энтузиазмом- делегировать ему максимум ответственности или очень хорошо заплатить. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

3 (В) Важнейшими предпосылками к активной деятельности является ответственность и возможность принимать ответственные решения.
 2 (А) Лучший стимул в работе – хорошая оплата.

7. Как поступить руководителю для повышения заинтересованности сотрудника в работе – продемонстрировать ему свое расположение или выплатить внеочередную премию:

3 (Г) Для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа.
 2 (А) Для сотрудника важнее всего внимание и хорошие отношения с руководителем.

8. Человеку предлагают крайне ответственную, но индивидуальную работу взамен общественно признанной, но не ответственной деятельности. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

4 (В) Для любого предпочтительна ответственная работа.
 1 (Б) Для каждого человека в работе главное – общественное признание.

9. Эффективная система стимулирования труда должна концентрироваться на признании успехов индивидуально каждого человека или группы сотрудников:

4 (Б) Обычно человека стимулирует признание значимости его работы.
 1 (З) Для человека важно признание успехов коллектива единомышленников.

10. Человеку необходимо сделать выбор между интересной, но низкооплачиваемой работой и хорошим вознаграждением за неинтересную ему работу. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

3 (Ж) Человеку предпочтительно делать содержательную работу.
 2 (А) Человеку предпочтительно делать хорошо оплачиваемую работу.

11. Выбирая работу, человек стоит перед альтернативой, сразу получить хорошо оплачиваемую, но не интересную для него. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

1 (А) Каждый решит получить высокооплачиваемую работу.
 4 (Е) Более ценно быть успешным в работе.

12. Работая над системой повышения заинтересованности сотрудников в работе, в качестве приоритетной стратегии Вы выберете создание команды единомышленников или остановитесь на повышении индивидуальной ответственности сотрудников:

1 (З) Более всего стимулирует человека то, что он работает в коллективе единомышленников.
 4 (В) Более всего стимулирует индивидуальная ответственность за порученную работу.

13. Человеку необходимо сделать выбор между ответственной, но не предполагающей карьерного роста работой и возможностью сделать легкую карьеру. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

4 (В) Важнее выполнять ответственную работу.
 1 (Д) Каждого больше интересует возможность сделать карьеру.

В этом тесте используется метод попарных сравнений. Представьте себе веса. Вы взвешиваете 2 утверждения. Какому-то из них вы отдаете больше веса, какому-то меньше. Каждый раз веса склоняются в чью-то сторону. То есть если вы отдали одному утверждению 4 балла, второму остается 1 балл (сумма все время равна 5 : 5-0, 4-1, 3-2, 2-3, 1-4, 0-5)

Рис. 10. Анкета теста «Мотивационный тест Герцберга»

2 ТЕСТ ГЕРЦБЕРГА Г- 75 М- 60

1. Человеку приходится выбирать между хорошо оплачиваемой работой, но серой и незаметной, и трудом, связанным с широкой оглаской деятельности и возможным общественным признанием, но не денежным даже в перспективе. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

5 (А) Для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа.
(Б) Каждый человек должен предпочесть общественное признание своих заслуг финансовым успехам.

2. Человеку необходимо сделать выбор – остаться в подчинении человека, с которым сложились великолепные отношения, и продолжить выполнять малозначимые поручения или принять предложение перейти на другую, гораздо более ответственную работу в подчинение крайне требовательного руководителя. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

5 (Г) Для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа.
(В) Каждый человек должен предпочесть общественное признание своих заслуг финансовым успехам.

3. Человеку необходимо решить, принять ли предложение о повышении в должности, что связано с потерей комиссионного вознаграждения и означает снижение суммарной оплаты труда. В перспективе возможно повышение оплаты труда, но на данную возможность влияет масса различных факторов. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(Д) Для любого главное – получить повышение в должности.
5 (А) Важнее всего сохранить высокооплачиваемую работу.

4. Человек стоит перед выбором – получить общественное признание, выполнив работу ему неинтересную и пустую, или продолжить скромно выполнять содержательную и интересную ему работу. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

3 (Б) Человеку важнее получить общественное признание и моральное вознаграждение.
2 (Ж) Лучше делать интересную и значительную, со своей точки зрения, работу.

5. Человеку предлагают переход на гораздо более интересную, с его точки зрения, работу, однако при этом необходимо покинуть группу людей, с которыми длительно и комфортно работалось несколько лет. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

3 (З) Главное для человека – коллектив, в котором он работает.
2 (Ж) Каждый человек предпочитает всему интересную ему работу.

6. Что нужно сделать, для того чтобы побудить человека работать с энтузиазмом- делегировать ему максимум ответственности или очень хорошо заплатить. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(В) Важнейшими предпосылками к активной деятельности является ответственность и возможность принимать ответственные решения.
5 (А) Лучший стимул в работе – хорошая оплата.

7. Как поступить руководителю для повышения заинтересованности сотрудника в работе – продемонстрировать ему свое расположение или выплатить внеочередную премию:

3 (Г) Для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа.
2 (А) Для сотрудника важнее всего внимание и хорошие отношения с руководителем.

8. Человеку предлагают крайне ответственную, но индивидуальную работу взамен общественно признанной, но не ответственной деятельности. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

3 (В) Для любого предпочтительна ответственная работа.
2 (Б) Для каждого человека в работе главное – общественное признание.

9. Эффективная система стимулирования труда должна концентрироваться на признании успехов индивидуально каждого человека или группы сотрудников:

3 (Б) Обычно человека стимулирует признание значимости его работы.
2 (З) Для человека важно признание успехов коллектива единомышленников.

10. Человеку необходимо сделать выбор между интересной, но низкооплачиваемой работой и хорошим вознаграждением за неинтересную ему работу. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(Ж) Человеку предпочтительно делать содержательную работу.
5 (А) Человеку предпочтительно делать хорошо оплачиваемую работу.

11. Выбирая работу, человек стоит перед альтернативой, сразу получить хорошо оплачиваемую, но не интересную для него. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

5 (А) Каждый решит получить высокооплачиваемую работу.
(Е) Более ценно быть успешным в работе.

12. Работая над системой повышения заинтересованности сотрудников в работе, в качестве приоритетной стратегии Вы выберете создание команды единомышленников или остановитесь на повышении индивидуальной ответственности сотрудников:

2 (З) Более всего стимулирует человека то, что он работает в коллективе единомышленников.
3 (В) Более всего стимулирует индивидуальная ответственность за порученную работу.

13. Человеку необходимо сделать выбор между ответственной, но не предполагающей карьерного роста работой и возможностью сделать легкую карьеру. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(В) Важнее выполнять ответственную работу.
5 (Д) Каждого больше интересует возможность сделать карьеру.

В этом тесте используется метод попарных сравнений. Представьте себе веса. Вы взвешиваете 2 утверждения. Какому-то из них вы отдаете больше веса, какому-то меньше. Каждый раз весы склоняются в чью-то сторону. То есть если вы отдали одному утверждению 4 балла, второму остается 1 балл (сумма все время равна 5 : 5-0, 4-1, 3-2, 2-3, 1-4, 0-5)

Рис. 11. Анкета теста «Мотивационный тест Герцберга»

Анкеты «Диагностика личностной и групповой
удовлетворённости работой» А.В. Розанова

1

Розанова В.А. «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой».

Инструкция. Перед вами анкета, содержащая 14 утверждений. Просим вас оценить каждое из этих утверждений соответствующим вашим представлениям о степени удовлетворенности ваших потребностей, запросов и т. п.

1- Вполне удовлетворен,
2- Удовлетворен,
3- Не вполне удовлетворен.
4- Не удовлетворен.
5- Крайне не удовлетворен.

21. Ваша удовлетворенность предприятием (организацией), где вы работаете.
32. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т. д.)
33. Ваша удовлетворенность работой.
24. Ваша удовлетворенность слаженностью действий работников.
35. Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника.
46. Ваша удовлетворенность профессиональной компетенцией вашего начальника.
37. Ваша удовлетворенность зарплатой в смысле соответствия трудозатратам.
38. Ваша удовлетворенность зарплатой в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях.
19. Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением.
210. Ваша удовлетворенность возможностями продвижения.
211. Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности.
212. Ваша удовлетворенность требованиями работы к интеллекту.
213. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня.
314. В какой степени ваша удовлетворенность работой повлияла бы на ваше решение, если бы вы искали другую работу.

= 35

Рис. 12. Анкета теста «Диагностика личностной и групповой
удовлетворённости работой»

2

Розанова В.А. «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой».

Инструкция. Перед вами анкета, содержащая 14 утверждений. Просим вас оценить каждое из этих утверждений соответствующим вашим представлениям о степени удовлетворенности ваших потребностей, запросов и т. п.

- 1- Вполне удовлетворен,
- 2- Удовлетворен,
- 3- Не вполне удовлетворен.
- 4- Не удовлетворен.
- 5- Крайне не удовлетворен.

- 1. Ваша удовлетворенность предприятием (организацией), где вы работаете.
- 2. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т. д.)
- 3. Ваша удовлетворенность работой.
- 4. Ваша удовлетворенность слаженностью действий работников.
- 5. Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника.
- 6. Ваша удовлетворенность профессиональной компетенцией вашего начальника.
- 7. Ваша удовлетворенность зарплатой в смысле соответствия трудозатратам.
- 8. Ваша удовлетворенность зарплатой в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях.
- 9. Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением.
- 10. Ваша удовлетворенность возможностями продвижения.
- 11. Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности.
- 12. Ваша удовлетворенность требованиями работы к интеллекту.
- 13. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня.
- 14. В какой степени ваша удовлетворенность работой повлияла бы на ваше решение, если бы вы искали другую работу.

= 29

Рис. 13. Анкета теста «Диагностика личностной и групповой удовлетворённости работой»

Анкеты методики «Интегральная удовлетворённость трудом»

А.В. Батаршева

12

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева

Инструкция теста: Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас.

<p>1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует.</p> <p>а) да; ✓ в) отчасти; с) нет.</p> <p>2. За последние годы я добился успехов в своей профессии.</p> <p>а) да; ✓ в) отчасти; с) нет.</p> <p>3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива.</p> <p>а) да; ✓ в) не со всеми; с) нет.</p> <p>4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок.</p> <p>а) да; в) не всегда; ✓ с) нет.</p> <p>5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям.</p> <p>а) да; в) отчасти; ✓ с) нет.</p> <p>6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое.</p> <p>а) да; ✓ в) время от времени; с) нет.</p> <p>7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания.</p> <p>а) да; ✓ в) не уверен; с) нет.</p> <p>8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня.</p> <p>а) да; ✓ в) что-то среднее; с) нет.</p> <p>9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на вас работу.</p> <p>а) да; в) среднее; ✓ с) нет.</p>	<p>10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы.</p> <p>а) да; ✓ в) редко; с) нет.</p> <p>11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией.</p> <p>а) да; ✓ в) среднее; с) нет.</p> <p>12. Процесс работы доставляет мне удовольствие.</p> <p>а) да; ✓ в) время от времени; с) нет.</p> <p>13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе.</p> <p>а) да; в) не совсем; ✓ с) нет.</p> <p>14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе.</p> <p>а) да; в) иногда; ✓ с) нет.</p> <p>15. Меня редко поощряют за работу.</p> <p>а) да; в) иногда; ✓ с) нет.</p> <p>16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы.</p> <p>а) да; в) может быть; ✓ с) нет.</p> <p>17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня.</p> <p>а) да; в) иногда; с) нет. ✓</p> <p>18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда.</p> <p>а) да; в) не совсем; ✓ с) нет.</p>
--	--

Рис. 14. Анкета теста «Интегральная удовлетворённость трудом»

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева

Инструкция теста: Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас.

<p>1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует.</p> <p>а) да; в) отчасти; с) нет.</p> <p>2. За последние годы я добился успехов в своей профессии.</p> <p>а) да; в) отчасти; с) нет.</p> <p>3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива.</p> <p>а) да; в) не со всеми; с) нет.</p> <p>4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок.</p> <p>а) да; в) не всегда; с) нет.</p> <p>5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям.</p> <p>а) да; в) отчасти; с) нет.</p> <p>6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое.</p> <p>а) да; в) время от времени; с) нет.</p> <p>7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания.</p> <p>а) да; в) не уверен; с) нет.</p> <p>8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня.</p> <p>а) да; в) что-то среднее; с) нет.</p> <p>9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на вас работу.</p> <p>а) да; в) среднее; с) нет.</p>	<p>10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы.</p> <p>а) да; в) редко; с) нет.</p> <p>11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией.</p> <p>а) да; в) среднее; с) нет.</p> <p>12. Процесс работы доставляет мне удовольствие.</p> <p>а) да; в) время от времени; с) нет.</p> <p>13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе.</p> <p>а) да; в) не совсем; с) нет.</p> <p>14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе.</p> <p>а) да; в) иногда; с) нет.</p> <p>15. Меня редко поощряют за работу.</p> <p>а) да; в) иногда; с) нет.</p> <p>16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы.</p> <p>а) да; в) может быть; с) нет.</p> <p>17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня.</p> <p>а) да; в) иногда; с) нет.</p> <p>18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда.</p> <p>а) да; в) не совсем; с) нет.</p>
--	--

Рис. 15. Анкета теста «Интегральная удовлетворённость трудом»

10

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева

Инструкция теста: Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас.

<p>1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует.</p> <p>а) да; +</p> <p>в) отчасти;</p> <p>с) нет.</p> <p>2. За последние годы я добился успехов в своей профессии.</p> <p>а) да;</p> <p>в) отчасти; +</p> <p>с) нет.</p> <p>3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива.</p> <p>а) да; +</p> <p>в) не со всеми;</p> <p>с) нет.</p> <p>4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок.</p> <p>а) да; +</p> <p>в) не всегда;</p> <p>с) нет.</p> <p>5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям.</p> <p>а) да;</p> <p>в) отчасти; +</p> <p>с) нет.</p> <p>6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое.</p> <p>а) да; +</p> <p>в) время от времени;</p> <p>с) нет.</p> <p>7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания.</p> <p>а) да;</p> <p>в) не уверен; +</p> <p>с) нет.</p> <p>8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня.</p> <p>а) да;</p> <p>в) что-то среднее; +</p> <p>с) нет.</p> <p>9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на вас работу.</p> <p>а) да;</p> <p>в) среднее; +</p> <p>с) нет.</p>	<p>10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы.</p> <p>а) да; +</p> <p>в) редко;</p> <p>с) нет.</p> <p>11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией.</p> <p>а) да;</p> <p>в) среднее; +</p> <p>с) нет.</p> <p>12. Процесс работы доставляет мне удовольствие.</p> <p>а) да;</p> <p>в) время от времени; +</p> <p>с) нет.</p> <p>13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе.</p> <p>а) да;</p> <p>в) не совсем; +</p> <p>с) нет.</p> <p>14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе.</p> <p>а) да;</p> <p>в) иногда; +</p> <p>с) нет.</p> <p>15. Меня редко поощряют за работу.</p> <p>а) да;</p> <p>в) иногда; +</p> <p>с) нет.</p> <p>16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы.</p> <p>а) да;</p> <p>в) может быть; +</p> <p>с) нет.</p> <p>17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня.</p> <p>а) да;</p> <p>в) иногда; +</p> <p>с) нет.</p> <p>18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда.</p> <p>а) да;</p> <p>в) не совсем; +</p> <p>с) нет.</p>
--	--

Рис. 16. Анкета теста «Интегральная удовлетворённость трудом»

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства

ОТЗЫВ
руководителя выпускной квалификационной работы
на тему «Повышение удовлетворенности трудом у педагогов дошкольной образовательной
организации» студента Долгиревой Инны Игоревны,
обучающегося по ОПОП 44.03.01 – Педагогическое образование;
направленность «Управление дошкольным образованием» заочной формы обучения

Студент при подготовке выпускной квалификационной работы в целом проявил готовность корректно формулировать и ставить задачи своей научной деятельности, анализировать, диагностировать причины появления проблем, их актуальность, устанавливать приоритеты и методы решения поставленных задач.

В процессе написания ВКР студент продемонстрировал способность осуществлять поиск, проводить анализ научно-методической информации и т.д.
Умение управлять научным проектом на всех этапах цикла.

При написании ВКР студент показал готовность к обоснованию актуальности, значимости, ожидаемых результатов, сфер их применения; показал достаточный хороший уровень работоспособности, прилежания.

Автор продемонстрировал способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; а также оценивать решение поставленных задач в соответствии с запланированными результатами.

Содержание ВКР систематизировано, выстроено логично, выводы отражают основные положения параграфов, глав ВКР. Заключение работы соотносено с задачами исследования, отражает основные выводы.

Анализ выпускной квалификационной работы позволяет утверждать, что автор владеет следующими компетенциями: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, способностью совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (ОК-1); способностью к самостоятельному освоению и использованию новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности (ОК-3); способностью применять современные методики и технологии организации образовательной деятельности, диагностики и оценивания качества образовательного процесса по различным образовательным программам (ПК-1); способностью анализировать результаты научных исследований, применять их при решении конкретных научно-исследовательских задач в сфере науки и образования, самостоятельно осуществлять научное исследование (ПК-5); готовностью к систематизации, обобщению и распространению отечественного и зарубежного методического опыта в профессиональной области (ПК-12).

ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
Выпускная квалификационная работа «Повышение удовлетворенности трудом у педагогов дошкольной образовательной организации» Долгиревой Инны Игоревны соответствует основным квалификационным требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника УрГПУ, и рекомендуется к защите.

Руководитель ВКР:
Царегородцева Е.А., кандидат педагогических наук, доцент:
кафедра педагогики и психологии детства УрГПУ

Подпись _____ Дата 09.02.19



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

СПРАВКА

О результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований

Проверка выполнена в системе

Антиплагиат.ВУЗ

Автор работы

И.И. Долгирева

Факультет, кафедра, номер группы

Институт педагогики и психологии детства
Кафедра педагогики и психологии детства, БУ-512Н

Название работы

Повышение удовлетворённости трудом у
педагогов дошкольной образовательной
организации

Процент оригинальности

74,86%

Дата 28.01.19

Ответственный в
подразделении

Дылдина
(подпись)

Дылдина Д.В.
(ФИО)

Проверка выполнена с использованием: Модуль поиска ЭБС "БиблиоРоссика"; Модуль поиска ЭБС "BOOK.ru"; Коллекция РГБ;
Цитирование; Модуль поиска ЭБС "Университетская библиотека онлайн"; Модуль поиска ЭБС "Айбукс"; Модуль поиска Интернет;
Модуль поиска ЭБС "Лань"; Модуль поиска "УГПУ"; Кольцо вузов

НОРМОКОНТРОЛЬ

Результаты проверки нормоконтроль пройден

Дата 28.01.19

Ответственный в
подразделении

Дылдина
(подпись)

Дылдина Д.В.
(ФИО)